Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Deuxième rapport du Canada

Janvier 1988

Canada

88-03532/

L'honorable David Crombie
Secrétaire d'État du Canada

CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

DEUXIÈME RAPPORT DU CANADA

Janvier 1988

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988
N° de cat. S2-104/2-1988F
ISBN 0-662-94744-4

AVANT-PROPOS

Le présent rapport a été soumis au Secrétaire général des Nations Unies au mois de janvier 1988. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimmination à l'égard des femmes est le principal instrument juridique international établissant des normes minimales pour l'égalité des sexes. Le Canada a ratifié la Convention le 10 décembre 1981 et doit soumettre des rapports périodiques sur la mise en oeuvre de ce traité. Le premier rapport du Canada sur la Convention a été présenté en 1983.

Ce rapport est le fruit d'une étroite collaboration entre le gouvernement du Canada et ceux des provinces et territoires. Au sein de chaque gouvernement, plusieurs ministères et organismes ont été mis à contribution, en particulier les bureaux de coordination de la condition féminine qui ont rédigé la plupart des contributions.

Pour chaque gouvernement, la préparation de ce rapport fut une occasion de passer en revue les mesures qui ont été prises pour assurer la mise en oeuvre de la Convention. Cet examen et les nombreuses consultations qui l'accompagnèrent n'auront pu que faciliter la mise en oeuvre de la Convention au Canada.

Ces rapports sont publiés au Canada à l'intention des personnes et des groupes intéressés. Leur publication vise à encourager les Canadiens à se familiariser avec les mesures adoptées au Canada pour assurer la mise en oeuvre de la Convention et à mieux comprendre les responsabilités que le Canada a contractées lorsqu'il a ratifié cet important traité international.

Pour obtenir des exemplaires du rapport, dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada, on peut s'adresser à la Direction générale des communications ou à la Direction des droits de la personne du Secrétariat d'État, à Ottawa, ou à l'un ou l'autre des bureaux régionaux ou locaux du Secrétariat d'État, disséminés un peu partout au Canada. Ces rapports sont distribués gratuitement.

Direction des droits de la personne
Secrétariat d'État
Ottawa (Canada)
K1A 0M5

Janvier 1988

CONTENU

	Paragraphes	Pages
INTRODUCTION	1	1
PREMIÈRE PARTIE	2 - 73	1 - 21
1. Généralités	2 - 18	1 - 4
2. Analyse statistique	19 - 70	4 - 16
3. Progrès et difficultés	71 - 73	17
4. Sources des données de l'analyse statistique		18
5. Tableaux		19 - 21
DEUXIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS	74 - 662	22 - 131
1. Gouvernement du Canada	75 - 158	22 - 37
2. Gouvernements des provinces	159 - 568	38 - 113
Alberta	159 - 199	38 - 45
Colombie-Britannique	200 - 221	46 - 49
Manitoba	222 - 263	50 - 60
Nouveau-Brunswick	264 - 319	61 - 69
Terre-Neuve	320 - 332	70 - 72
Nouvelle-Écosse	333 - 365	73 - 78
Ontario	366 - 440	79 - 88
Île-du-Prince-Édouard	441 - 447	89 - 90
Québec	448 - 535	91 - 107
Saskatchewan	536 - 568	108 - 113
3. Gouvernements des territoires	569 - 662	114 - 131
Territoires du Nord-Ouest	569 - 629	114 - 124
Yukon	630 - 662	125 - 131
INDEX DES SUJETS		132 - 136
ANNEXE CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES		137 - 148

INTRODUCTION

1. Le Canada a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 10 décembre 1981 et il a soumis son premier rapport en juin 1983. Le présent rapport est le deuxième soumis par le Canada en vertu de la Convention. Il accorde la priorité aux informations qui ne figuraient pas dans le premier rapport. La période visée s'étend principalement de janvier 1983 à décembre 1986. La première partie contient des informations générales, une analyse statistique et une discussion des progrès et difficultés. La deuxième partie traite des mesures adoptées par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans des sections rédigées par les divers gouvernements. Les lignes directrices du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont été suivies dans la mesure du possible.

PREMIÈRE PARTIE

1. Généralités

a) Cadre juridique général

i) Partage des pouvoirs

2. Le Canada est un État fédéral formé de dix provinces et de deux territoires. Bien que le gouvernement fédéral ait la compétence exclusive de contracter des obligations en vertu de traités internationaux, nombre de ces obligations ne peuvent être mises en oeuvre que par des dispositions législatives adoptées par les assemblées législatives provinciales. Il en est ainsi parce que la Loi constitutionnelle de 1867 répartit les pouvoirs législatifs entre le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces. En conséquence, le rapport du Canada sur la mise en oeuvre de la Convention susmentionnée fait état des mesures adoptées par le gouvernement fédéral, les dix provinces et les deux territoires.

ii) Charte canadienne des droits et libertés

3. Le premier rapport du Canada décrivait les dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés, qui fait partie de la Constitution du Canada, notamment l'article 15, sur les droits à l'égalité, et l'article 28, qui précise que les droits et libertés mentionnés dans le Charte sont garantis également aux personnes des deux sexes.

4. L'article 15 est entré en vigueur le 17 avril 1985, soit trois ans après les autres dispositions. Il garantit le droit à l'égalité devant la loi, indépendamment de toute distinction fondée sur un certain nombre de motifs, notamment le sexe. Pour comprendre les conséquences de l'article 15, il faut le lire en regard des articles 1 et 32. L'article 1 prévoit que les droits garantis par la Charte "ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique". La Cour suprême du Canada a indiqué que, pour satisfaire aux exigences de l'article 1, une limitation doit répondre à un objectif important et commander des moyens proportionnés pour l'atteindre. La Cour suprême a également souligné qu'il incombe à celui qui propose une limitation à la Charte de prouver que les conditions

établies par l'article 1 sont remplies, et cette preuve doit être claire et convaincante (La Reine c. Oakes [1986] 1 C.S.C. 103).

5. L'article 32 de la Charte mentionne que celle-ci s'applique aux gouvernements fédéral et provinciaux. Donc, les droits garantis en vertu de l'article 15, comme les autres droits et libertés garantis par la Charte, s'appliquent à l'activité gouvernementale, qu'elle soit à caractère législatif ou administratif.

6. L'article 15 n'a pas encore fait l'objet d'une interprétation par la Cour suprême du Canada. Cependant, des décisions de tribunaux d'instance inférieure et surtout l'attitude adoptée par la Cour suprême du Canada à l'égard de l'interprétation des autres droits garantis par la Charte donnent à penser qu'il sera interprété d'une façon plus généreuse que la disposition correspondante de la Déclaration canadienne des droits, qui a fait l'objet de commentaires aux pages 10 et 22-24 du rapport antérieur du Canada. En fait, les premières décisions laissent entendre que l'article 15 pourrait être interprété de manière à prévenir la discrimination systémique ou non voulue aussi bien que la discrimination directe (Blainey v. Ontario Hockey Association et al. [1986] 54 O.R. (2d) 513 (Cour d'appel de l'Ontario). Dans cette affaire, l'autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour suprême du Canada a été refusée.

7. Un aspect très important dans le présent contexte est la doctrine qui veut que l'on prenne en considération les obligations internationales du Canada pour déterminer le sens approprié d'une disposition du droit interne qui donnerait lieu à plus d'une interprétation. C'est une doctrine qui a une application pratique de plus en plus grande depuis l'avènement de la Charte. De plus, en raison du libellé de l'article 1, il est permis d'avoir recours aux normes internationales relatives aux droits fondamentaux pour déterminer si une limitation quelconque à un droit accordé par la Charte est acceptable.

8. Aussi, a-t-on a invoqué diverses dispositions du droit international dans 70 cas déjà pour interpréter des dispositions analogues de la Charte. Maintenant que l'article 15 est en vigueur, on s'attend à ce que les tribunaux aient recours aux conventions internationales pertinentes comme la présente Convention pour l'interpréter. En fait, un tribunal d'appel a déjà été saisi d'une importante cause relative à l'article 15, cause où le tribunal s'est fondé sur la définition de la "discrimination" que donne l'article 1 de la CEDEF pour interpréter l'article 15 (Andrews v. Law Society of British Columbia [1986] 4 W.W.R. 242 (Cour d'appel de la C.-B.)).

iii) Législation relative aux droits de la personne

9. Un autre des principaux moyens d'appliquer la Convention au Canada réside dans la législation relative aux droits de la personne qui interdit la discrimination pour différents motifs, notamment le sexe et l'état matrimonial, en matière d'emploi ainsi que lors de la fourniture de biens, de services et de moyens d'hébergement, et qui s'applique dans le secteur privé de même qu'aux gouvernements. La Cour suprême du Canada a récemment statué que les dispositions législatives fédérales et provinciales relatives aux droits de la personne ont comme effet d'interdire la discrimination systémique ou non voulue aussi bien que la discrimination directe (Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. Les chemins de fer nationaux, [1985] C.S.C. 561, O'Malley et la Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons Sears, [1985] 2 C.S.C. 536).

b) Effets sur le Canada de la ratification de la Convention

10. Ainsi que nous l'avons dit précédemment, les obligations contractées par le Canada en vertu des traités internationaux sont pertinentes pour l'interprétation du droit interne et notamment pour l'interprétation de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne a établi un document de travail sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, document qui analyse le sens possible de ses différentes dispositions. Les ministres ont reçu ce document de travail lors de la Conférence ministérielle fédérale-provinciale-territoriale sur les droits de la personne de 1985, et plus de 500 exemplaires en ont maintenant été distribués.

11. Lors de l'examen de leurs lois en regard de l'article 15 de la Charte, les diverses instances gouvernementales canadiennes ont tenu explicitement compte, quand l'occasion se présentait, des dispositions de la Convention pour mettre en oeuvre des mesures destinées à éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

c) Moyens utilisés pour encourager la promotion des femmes : mécanismes relatifs au statut de la femme

i) Services gouvernementaux visant l'amélioration de la condition féminine

12. Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont tous désigné un ministre responsable de la condition féminine. D'autre part, ils ont mis en place un mécanisme interne approprié pour seconder le ministre et travailler avec les autres ministères sur les questions de politiques. Dans certains cas, le service en question s'occupe également de programmes spécifiques tels que l'action positive et l'égalité de rémunération. Douze des treize gouvernements ont de plus créé des conseils consultatifs autonomes mandatés pour mener des recherches distinctes, conseiller le gouvernement et lui signaler ainsi qu'à toute la population certains problèmes qui intéressent particulièrement les femmes.

ii) Collaboration intergouvernementale

13. Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine se rencontrent périodiquement pour discuter de questions d'intérêt commun dont celles des femmes autochtones, des femmes immigrantes et des membres des minorités visibles, de même que les programmes de formation professionnelle.

14. Un groupe de travail formé de fonctionnaires a étudié les conditions de l'élaboration de services de garde des enfants, accessibles et à des coûts abordables, en relation avec les aspects fiscaux et financiers. Un autre groupe s'est penché sur le problème des femmes battues au Canada.

15. Réunis en conférence en novembre 1985, le Premier ministre du Canada, les premiers ministres provinciaux et les chefs des gouvernements territoriaux ont exprimé leur appui à l'élaboration d'une stratégie intergouvernementale visant l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail, en raison de la persistance de l'inégalité constatée dans ce domaine. Ils ont également souscrit à un engagement reconnaissant que les problèmes auxquels les femmes font face sont principalement de nature économique et affirmant la volonté de

leurs gouvernements d'agir pour que les Canadiennes jouissent de la pleine égalité sur ce plan.

16. À la Conférence des premiers ministres tenue à Vancouver les 20 et 21 novembre 1986, le gouvernement central, neuf provinces et les deux territoires ont souscrit au document intitulé Pour une stratégie de la main-d'oeuvre - Cadre relatif à la formation des femmes. (Le Manitoba s'est abstenu). La stratégie comporte des mesures visant à assurer que les femmes reçoivent leur part des crédits consacrés à la formation. Les ministres responsables de la Condition féminine doivent rendre compte des progrès accomplis à la prochaine Conférence des premiers ministres, en 1987.

17. En juin 1983, un programme quinquennal fédéral-provincial d'éducation en matière de nutrition, à l'intention des femmes enceintes, a été élaboré. L'objectif est d'améliorer en permanence la santé de la mère et du nouveau-né par des interventions nutritionnelles, de réduire la fréquence des cas de faible poids à la naissance et d'abaisser les taux de mortalité et de morbidité infantiles. Des lignes directrices nationales sur la nutrition pendant la grossesse ont été élaborées dans le cadre de ce programme.

18. Bon nombre de questions intéressant les femmes, comme les mesures législatives contre la discrimination et comme l'action positive, sont examinées au cours des réunions du Comité permanent fédéral-provincial-territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne ainsi qu'au cours des réunions des ministres responsables des droits de la personne.

2. Analyse statistique

19. Les lignes directrices émises par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes demandent aux États Parties de soumettre des données concernant les réalités concrètes et la situation générale existant dans le pays (rubrique 5). Les données statistiques qui suivent, de même que les figures et tableaux qui les accompagnent, visent à illustrer quelques aspects de la situation canadienne. Quatre catégories d'indicateurs ont été choisies - caractéristiques sociales, scolarité, caractéristiques économiques et vie publique - en fonction des dispositions de la Convention et compte tenu des indicateurs de la situation de la femme utilisés par les Nations Unies.

I. CARACTÉRISTIQUES SOCIALES

a) La population

20. De 1976 à 1985, le nombre de Canadiennes est passé de 11,5 millions à 12,8 millions, ou d'environ 50,2 % de la population totale du pays à 50,5 %.

21. Parmi les personnes âgées de 60 ans ou plus en 1976, 54,9 %, environ 1,6 million, étaient des femmes, contre 56,4 %, ou environ 2,1 millions, en 1985. Au cours de la même période, le nombre de femmes âgées de 60 ans ou plus a grimpé de 13,8 % à 16,5 % de l'ensemble de la population féminine.

22. Entre 1976 et 1985, la proportion de femmes parmi les jeunes de moins de 15 ans est demeurée très stable, à environ 48,7 %. Par rapport à l'ensemble de la population féminine, toutefois, la proportion de femmes de moins de 15 ans a diminué légèrement, passant de 24,9 % en 1976 à 22,2 % en 1985.

b) La famille

23. Entre 1976 et 1982, le taux de nuptialité a baissé de 61 à 50,7 pour 1 000 femmes de 15 ans ou plus, célibataires, veuves ou divorcées. De 1983 à 1985, le taux de nuptialité a diminué chez les femmes de 15 à 24 ans et est demeuré stable chez les autres groupes d'âge. C'est dans le groupe des 20-24 ans qu'il a subi la baisse la plus marquée : de 122 p. 1 000 en 1983 à 106,1 en 1985. De 1976 à 1985, le taux de divorce est passé de 985,6 à 1 003,5 pour 100 000 femmes mariées âgées de 15 ans ou plus; il a atteint un sommet de 1 164,4 en 1982. Après un divorce, la femme a la garde de plus de trois sur quatre de tous les enfants touchés.

24. En 1981, 82 % de l'ensemble des femmes âgées de 15 ans ou plus vivaient au sein d'une famille (comparativement à 83,4 % en 1976) : 60 % d'entre elles avaient un conjoint (contre 61,5 % en 1976); 6,3 % étaient des mères seules (contre 5,5 % en 1976); et 15,7 % vivaient avec leurs parents (contre 16,4 % en 1976).

25. Bien que la majorité des Canadiens vivent encore dans une famille d'un type ou d'un autre, le nombre de personnes seules et de familles monoparentales s'est accru considérablement, et les femmes forment la majorité tant des personnes seules que des chefs de familles monoparentales.

26. Le nombre de ménages formés d'une seule personne a augmenté de près de 40 % entre 1976 et 1981, passant de 1 205 300 à 1 681 130. De ce dernier nombre, près d'un million étaient des femmes. Le plus important groupe de personnes seules, et de loin, est celui des femmes âgées. En 1981, près du tiers de la population féminine de plus de 65 ans vivaient seules (435 000). Par contraste, seulement 13 % des hommes de 65 ans ou plus vivaient seuls (131 000). Ce phénomène est dû principalement au fait que les femmes vivent passablement plus longtemps que les hommes.

27. En 1981, 589 825 familles canadiennes - une sur dix - étaient à la charge d'une femme sans conjoint, soit une augmentation de 59 % par rapport à 1971. Au cours de la même période, le nombre de familles à la charge d'un père seul ne s'est accru que de 24,6 % pour passer à 124 175.

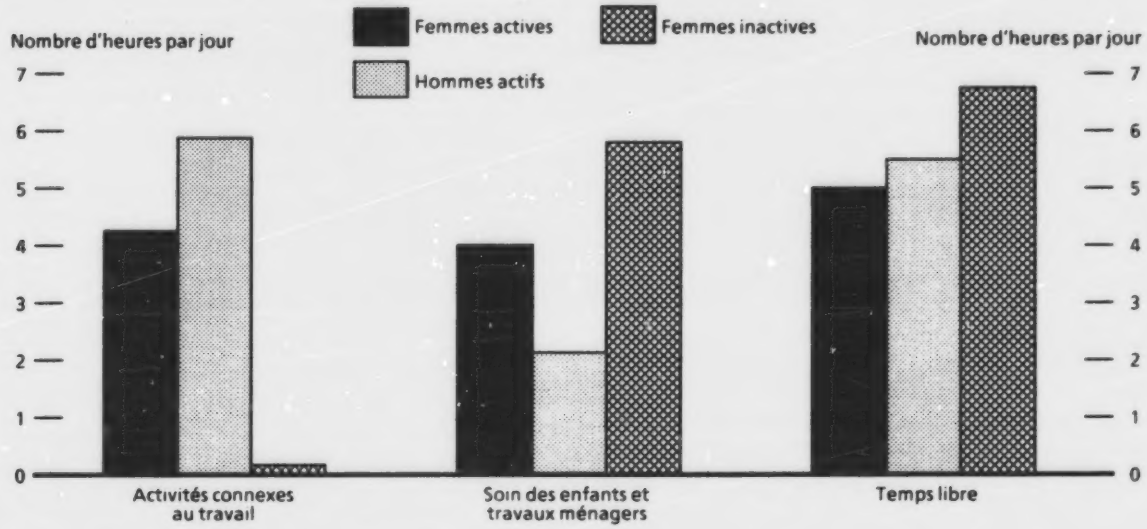
28. La taille de la famille canadienne se rétrécit. En 1981, les familles biparentales comptaient, en moyenne, 1,3 enfant, par comparaison à 1,7 en 1971. Les familles monoparentales, par contre, avaient encore 1,7 enfant, en moyenne, en 1981, comparativement à 1,8 en 1971.

29. Le taux de fécondité, c'est-à-dire le nombre de naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans, est tombé de 60,3 en 1976 à 55,1 en 1985.

30. La hausse du taux d'activité des femmes (voir ci-dessous) s'est accompagnée d'une demande accrue à l'égard des services de garde. Dès 1981, moins de la moitié des enfants de moins de 6 ans recevaient exclusivement les soins de leurs parents. Bien que le nombre de places en garderie ait augmenté de plus de 48 % entre 1976 et 1982 (de 83 520 à 123 962), les garderies n'accueillaient encore que 11 % des enfants confiés à la garde d'autres personnes que les parents. Beaucoup plus nombreux étaient ceux qui fréquentaient un jardin d'enfants ou une maternelle (481 000 en 1982), ou qui étaient placés dans une famille (402 000) ou qui étaient gardés à la maison par une personne autre que les parents (401 000).

31. Les femmes assument le plus grand fardeau des soins aux enfants et des travaux ménagers, même lorsqu'elles travaillent à l'extérieur du foyer. Les femmes membres de la population active consacrent en moyenne près de quatre heures par jour aux travaux ménagers et aux tâches familiales, par comparaison à six heures pour les femmes au foyer et à deux heures pour les hommes. Cependant, comme les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes à l'extérieur du foyer (beaucoup d'entre elles ayant un emploi à temps partiel), le nombre total d'heures travaillées (au foyer et à l'extérieur de celui-ci) par les membres de la population active des deux sexes est à peu près équivalent.

Figure 1.
Temps consacré à certaines activités choisies, 1981



Source: Equête pilote sur l'emploi du temps, ministère des Communications, Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada, 1981.

c) La santé

32. L'espérance de vie des femmes est passée de 77,5 ans en 1976 à 79 ans en 1981, par comparaison à 70,2 ans en 1976 et à 71,9 ans en 1981 pour les hommes. Toutefois, selon des estimations pour 1978, bien que les femmes pouvaient s'attendre à vivre 7,5 ans de plus que les hommes, leur espérance de vie sans déficience dépassait celle des hommes de seulement 3,6 années. Parallèlement, bien que la femme de 65 ans eût alors une espérance de vie moyenne de 4,3 années plus longue que celle de l'homme de 65 ans, elle ne comptait que 1,7 années de plus d'espérance de vie sans déficience.

33. Le taux de décès lié à l'accouchement est tombé de 6,7 pour 100 000 naissances vivantes en 1976 à 4,0 en 1985.

34. Le taux d'avortement pour 1 000 femmes âgées de 15 à 44 ans était de 10,3 en 1976. Il a atteint un sommet de 11,6 en 1979 et est descendu à 9,9 en 1985. Ces chiffres ne concernent que les avortements thérapeutiques pratiqués dans des hôpitaux canadiens reconnus.

II. SCOLARITÉ

a) Fréquentation de l'école selon l'âge

35. La fréquentation de l'école est obligatoire au Canada jusqu'à l'âge de 15 ou 16 ans, selon la province ou le territoire. La quasi-totalité des enfants d'âge scolaire fréquentent donc l'école.

36. Chez les 15 à 19 ans, pour la majorité desquels la fréquentation n'est plus obligatoire, le taux d'inscription a fluctué un peu entre 1971 et 1981. En 1971, 73,8 % des adolescents étaient inscrits dans un établissement d'enseignement, comparativement à 71,1 % des adolescentes. Cependant, en 1981, 65,5 % des adolescents étaient inscrits, contre 66,2 % des adolescentes. (La baisse de pourcentage pour les deux sexes est principalement attribuable au déplacement de la courbe des âges. Entre 1971 et 1981, la proportion d'adolescents plus jeunes a diminué, et la proportion d'adolescents plus vieux a augmenté. En raison du "vieillissement" de la population adolescente, le nombre d'adolescents pour lesquels l'école n'était plus obligatoire a augmenté.)

37. Pour ce qui est des 20-24 ans, il semble que moins d'hommes étaient inscrits à plein temps dans un établissement d'enseignement en 1981 (21 %) par rapport à 1971 (23 %). En revanche, plus de femmes étaient inscrites (16 % en 1981, comparativement à 13 % en 1971). Dans ce même groupe d'âge, le taux de fréquentation à temps partiel par les femmes est passé de 6 % en 1971 à près de 9 % en 1981, tandis que le taux correspondant pour les hommes est demeuré stable à 9 %.

b) Études postsecondaires

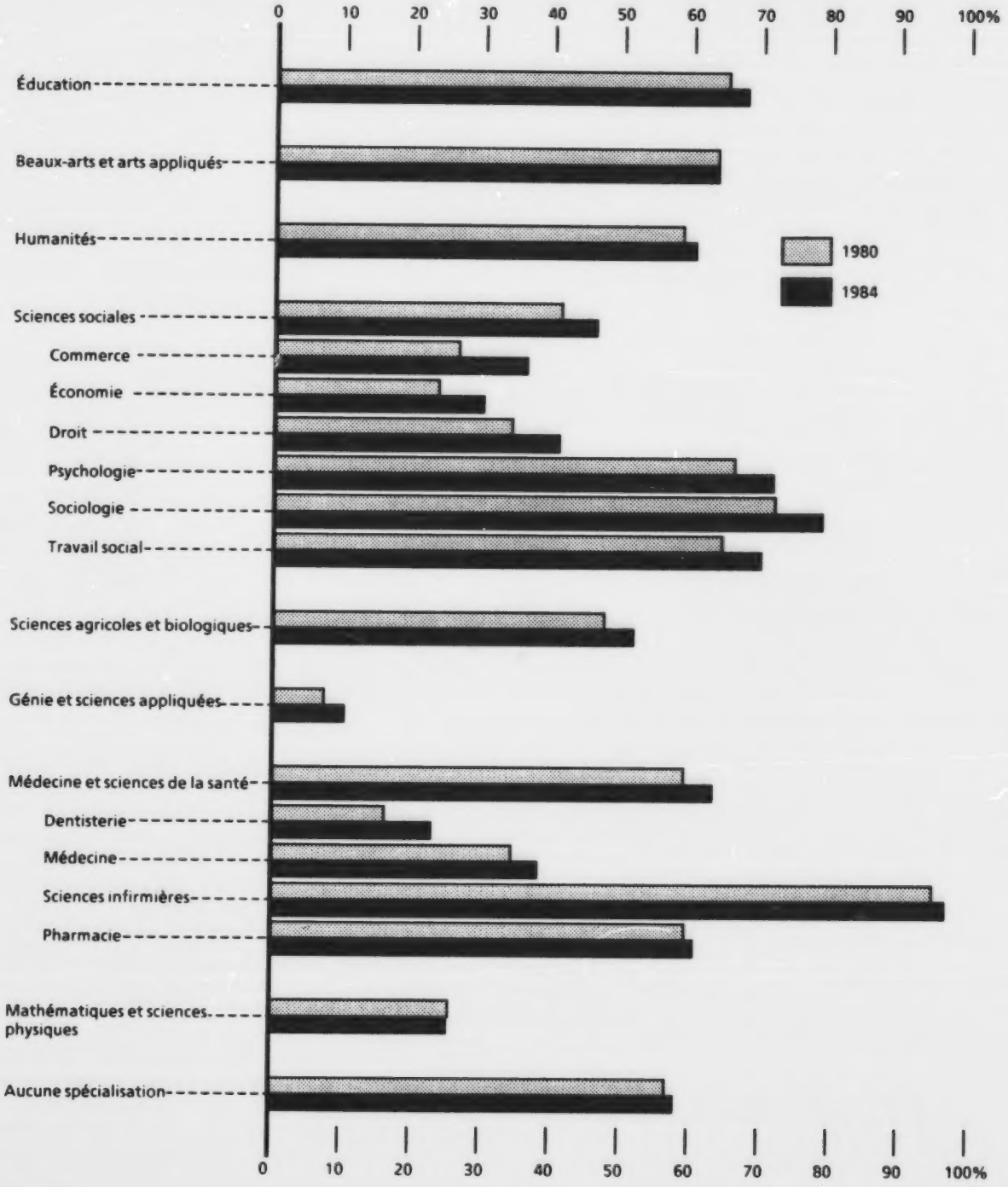
38. Le taux d'inscription des femmes à des programmes d'études postsecondaires à plein temps a augmenté de 39,2 % au cours de la période allant de 1976-1977 à 1983-1984, alors que le taux d'inscription des hommes ne s'est accru que de 21,5 %. Les femmes représentaient 45,3 % des étudiants de niveau postsecondaire en 1976-1977 et 48,7 % en 1984-1985.

39. De 1976-1977 à 1984-1985, la proportion de femmes parmi les étudiants d'université à temps plein et à temps partiel est passée de 45,9 à 51,4 %. Au niveau du troisième cycle, le pourcentage de femmes s'établissait à 38,6 % en 1984-1985, contre 31,3 % en 1976-1977. En ce qui concerne les étudiants des premier et deuxième cycles, le pourcentage de femmes a grimpé de 47,9 à 52,8 %.

40. Les femmes constituent la majorité des étudiants d'université à temps partiel, passant de 53 % en 1976-1977 à 58,6 % en 1984-1985. Au niveau du premier cycle, plus de 60,5 % des étudiants à temps partiel étaient des femmes en 1984-1985, comparativement à 56,5 % en 1976-1977. Au niveau du troisième cycle, 45,4 % des étudiants à temps partiel étaient des femmes en 1984-1985, par comparaison à 32,5 % en 1976-1977.

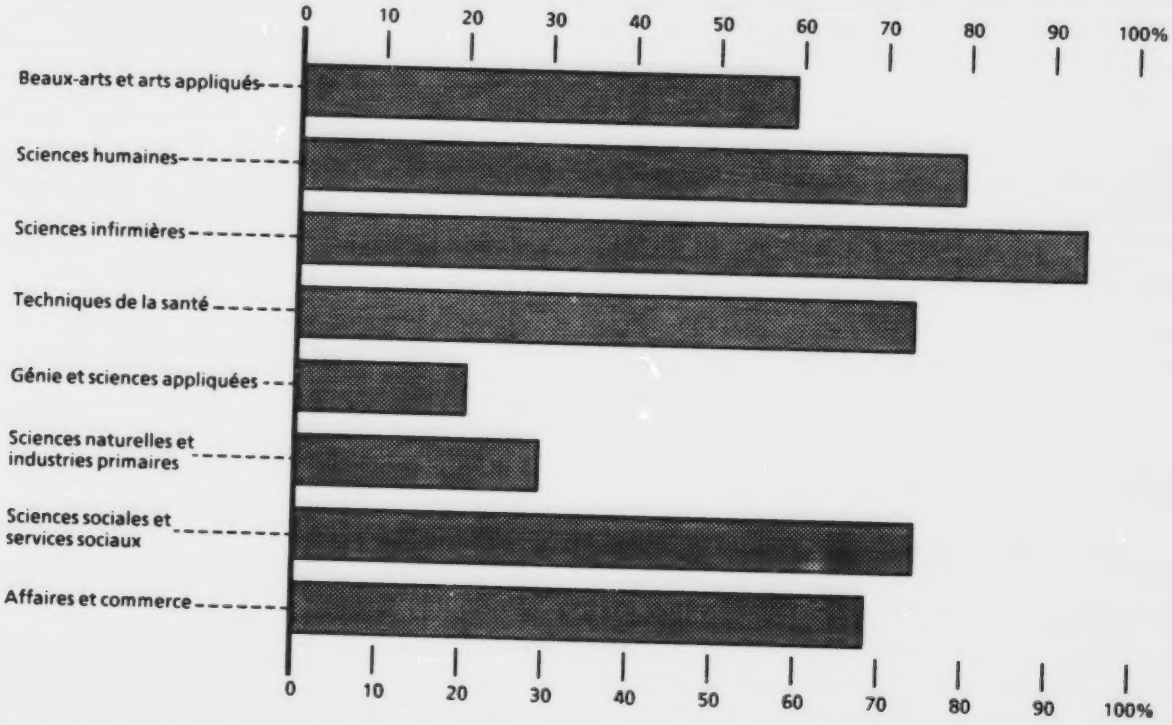
41. Dans les collèges communautaires, les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes : 51,1 % des étudiants à plein temps en 1984-1985, contre 50,4 % en 1976-1977.

Figure 2.
Pourcentage des diplômes universitaires* reçus par des femmes selon le domaine d'étude et les disciplines choisies, 1980 et 1984



*Comprend les baccalauréats et les premiers grades professionnels, les maîtrises et doctorats.
Source: Statistique Canada, Universités: inscriptions et grades décernés, nº 81-204 au catalogue, (tableaux 22-24) 1980 et (tableaux 20-22) 1984.

Figure 3.
Pourcentage des diplômes des collèges communautaires reçus par des femmes selon le domaine d'étude, 1984



Source: Statistique Canada, Collèges communautaires et établissements analogues: effectif et diplômés postsecondaires, nº 81-222 au catalogue,(tableau 7) 1984.

42. En dépit de l'accroissement de la participation des femmes aux études postsecondaires, les progrès sont lents à venir dans certains domaines d'études des premier et deuxième cycles. Par exemple, les femmes représentaient 35,3 % des étudiants en sciences en 1976-1977, et, en 1983-1984, ce pourcentage n'était toujours que de 38,1 %. De même, en génie, la proportion était de 6,7 % en 1976-1977 et de 11,9 % en 1984-1985. Dans certains autres domaines, il y a eu une nette amélioration, notamment en commerce et en administration des affaires (26,2 % en 1976-1977, contre 42,5 % en 1983-1984) et en droit (29,8 % en 1976-1977, contre 45,7 % en 1984-1985).

43. Un plus grand nombre de femmes ont obtenu un diplôme en 1984 qu'en 1976. L'augmentation a été la plus marquée au niveau de la maîtrise (40,7 % des diplômés étaient des femmes en 1984, comparativement à 31,3 % en 1976).

III. CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES

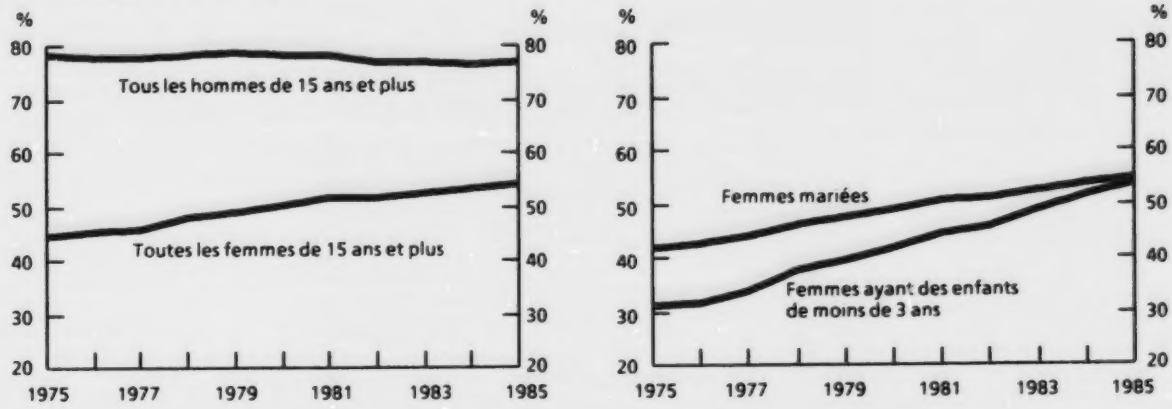
a) Taux d'activité

44. De 1976 à 1985, le taux d'activité des femmes est passé de 45 à 54,3 %, alors que le taux correspondant pour les hommes a baissé de 77,7 à 76,7 %. En

1985, les femmes comptaient pour 43,9 % de la population active contre 38,1 % en 1976.

45. Le taux d'activité des femmes a augmenté constamment dans tous les groupes d'âge - quoique l'augmentation ait été la plus marquée chez les 25 à 44 ans (de 53,7 % en 1976 à 70,4 % en 1985) - et dans toutes les situations de famille. Ainsi, en 1985, plus de la moitié des mères ayant un conjoint et des enfants d'âge préscolaire étaient actives, contre environ 35 % en 1976.

Figure 4.
Taux d'activité, 1975-1985



Sources: Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, nº 71-529 au catalogue, et La population active, nº 71-001 au catalogue, décembre 1985.

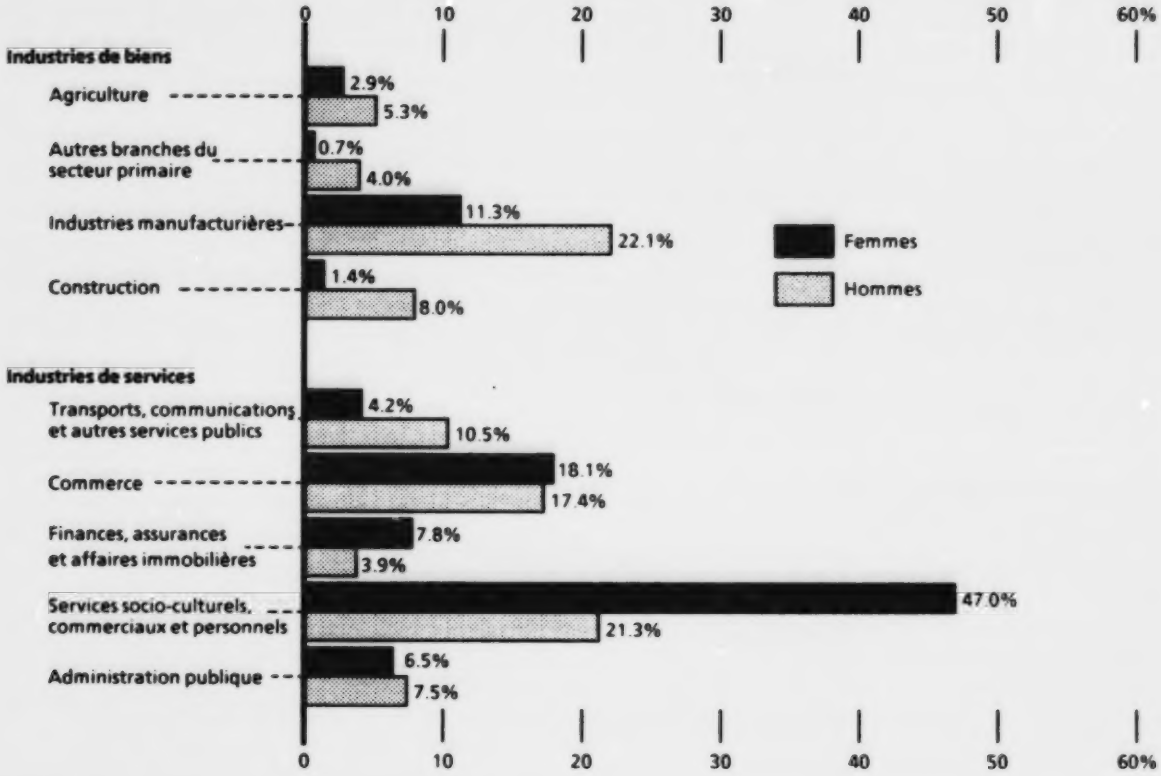
46. L'augmentation du taux d'activité des femmes traduit partiellement l'évolution de l'économie canadienne. La croissance de l'emploi a été beaucoup plus lente dans les branches d'activités productrices de biens, où les travailleurs masculins prédominent, que dans le secteur des services, où l'on retrouve plus de femmes. De plus, la récession du début des années 80 a eu un effet plus marqué sur les industries de biens que sur le secteur des services.

47. Les femmes ont décroché environ un million des 1,4 million d'emplois créés dans le secteur des services entre 1975 et 1983; au cours de la période 1981-1983, 89 % des nouveaux postes dans ce secteur sont allés à des femmes. Par conséquent, en 1983, la moitié des travailleurs du secteur des services étaient des femmes, contre 45 % en 1975. En outre, 83 % des travailleuses étaient employées dans ce secteur, par comparaison à 61 % des travailleurs de sexe masculin.

48. Bien que la croissance des industries de services puisse sembler avoir favorisé les femmes, il demeure que beaucoup des emplois qu'on y trouve sont à temps partiel, mal rémunérés et peu intéressants sur le plan des avantages sociaux et de l'avancement.

49. Dans le secteur de la production des biens, la représentation des femmes s'est également accrue, passant de 19,6 % en 1975 à 23,4 % en 1985. Elles y sont toutefois concentrées dans certains métiers traditionnellement réservés à leur sexe, particulièrement dans les industries du textile, de la fourrure et du cuir, des produits alimentaires et des boissons.

Figure 5.
Répartition des emplois selon l'industrie et le sexe, 1985

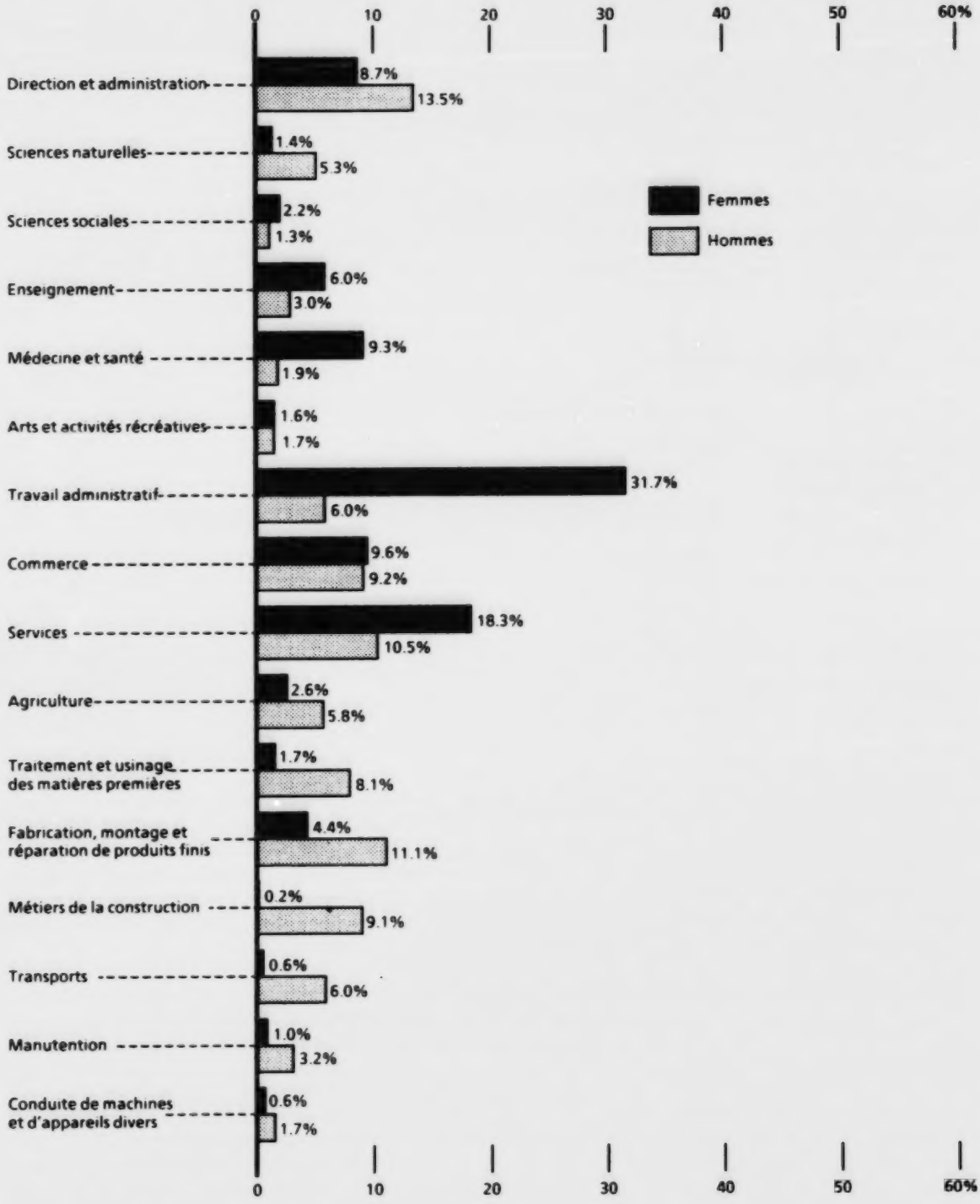


Source: Statistique Canada, La population active, nº 71-001 au catalogue, (tableau 71) décembre 1985.

50. La plupart des femmes travaillent encore dans les secteurs professionnels traditionnellement réservés aux femmes. En 1985, 74,9 % des travailleuses étaient concentrées dans cinq groupes professionnels - le travail administratif, les services, le commerce, la médecine et la santé et l'enseignement - comparativement à 79,8 % en 1975. La plus forte concentration se trouve dans les emplois de bureau (31,7 % en 1985 contre 36,1 % en 1975).

51. Les emplois où le nombre de femmes s'est accru le plus entre 1971 et 1981 sont : teneuses de livres et employées de comptabilité, secrétaires et sténographes, caissières, vendeuses et serveuses. La représentation des femmes a toutefois augmenté dans tous les secteurs d'emploi, même dans certaines catégories à prédominance masculine. Les progrès les plus remarquables ont été accomplis dans les catégories de la direction et de l'administration où, entre 1975 et 1985, la part des emplois occupés par des femmes est passée de 19 à 32 %.

Figure 6.
Répartition des emplois selon la profession et le sexe, 1985



Source: Statistique Canada, La population active, nº 71-001 au catalogue, (tableau 71) décembre 1985.

b) Travail à temps partiel

52. En 1983, plus de 25 % des femmes occupées travaillaient à temps partiel, comparativement à moins de 8 % des hommes occupés. Les femmes comptaient pour 70,8 % de la main-d'oeuvre à temps partiel en 1976 et pour 71,9 % en 1985. Par ailleurs, 44 % des nouveaux emplois qui sont allés à des femmes entre 1975 et 1983 étaient des postes à temps partiel.

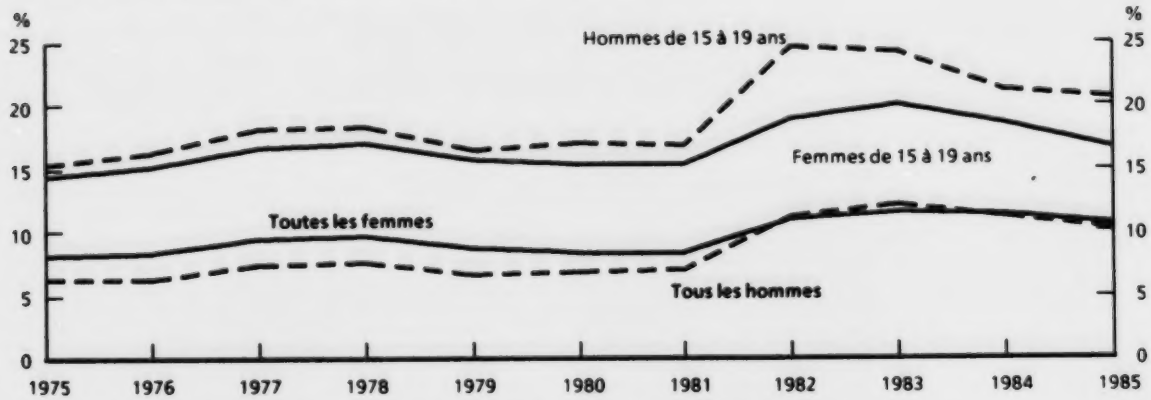
53. Les 15-24 ans et les plus de 65 ans, hommes et femmes pris ensemble, étaient les plus susceptibles de travailler à temps partiel. Cependant, entre 25 et 64 ans, moins de 5 % des hommes occupés travaillaient à temps partiel, contre environ 25 % des femmes occupées.

54. Bien qu'un grand nombre de femmes employées à temps partiel ne souhaitent pas travailler à plein temps, 27,8 % d'entre elles se trouvaient dans cette situation en 1985 parce qu'elle ne réussissaient pas à trouver un emploi à plein temps. (Le pourcentage n'était que de 11 % en 1975.)

c) Chômage

55. Entre 1976 et 1979, le taux de chômage chez les femmes dépassait celui chez les hommes de plus de deux points. En 1980, l'écart a commencé à se rétrécir, et, en 1982, la proportion de chômeurs de sexe masculin était légèrement plus forte que la proportion de chômeuses. Par contre, en 1984 et 1985, la tendance s'est de nouveau inversée, et le taux de chômage a été un peu plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Le renversement du début des années 80 s'explique en grande partie par le fait que les industries productrices de biens, où les hommes dominent, ont alors connu un taux de chômage plus élevé que le secteur des services, dans lequel les femmes sont concentrées.

Figure 7.
Taux de chômage selon l'âge, 1975-1985



Sources: Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983, nº 71-529 au catalogue; La population active, nº 71-001 au catalogue.

56. Chez les hommes comme chez les femmes, le taux de chômage atteignait son sommet parmi les 15-24 ans. Néanmoins, le pourcentage de chômeurs de sexe masculin dans ce groupe d'âge était plus élevé au cours de la période allant de 1976 à 1985. L'écart le plus grand a été enregistré en 1982 et en 1983; il se chiffrait alors à cinq points.

57. Les tendances relatives au chômage variaient également selon l'état matrimonial. Entre 1976 and 1985, le taux de chômage chez les femmes célibataires était inférieur au taux correspondant chez les hommes célibataires, mais la proportion de femmes mariées au chômage était plus forte que la proportion d'hommes mariées dans la même situation. L'écart entre les hommes et les femmes célibataires s'est élargi au début des années 80, mais celui entre les hommes et les femmes mariés a diminué. Le taux de chômage était moins élevé chez les personnes mariées que chez les célibataires des deux sexes.

58. Le taux de chômage chez les mères sans conjoint ayant de jeunes enfants était sensiblement plus élevé que chez les mères de jeunes enfants habitant avec leur conjoint, l'écart étant encore plus considérable lorsque les enfants sont d'âge préscolaire.

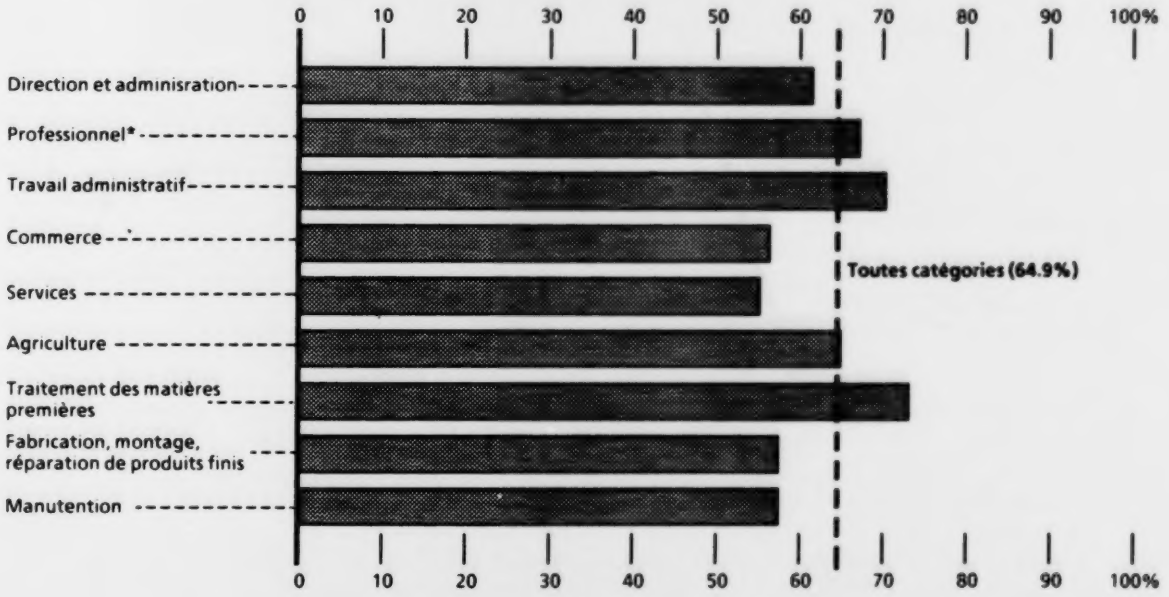
d) Taux de syndicalisation

59. Une proportion beaucoup moins grande de femmes que d'hommes sont syndiquées. Leur taux de syndicalisation (à savoir le pourcentage des travailleurs rémunérés qui appartiennent à un syndicat) est très inférieur à celui des hommes, quoiqu'il ait augmenté légèrement entre 1976 et 1982 (passant de 23,1 à 24,5 %), tandis que le taux masculin baissait (de 38,2 % à 37,3 %).

e) Gains et revenus

60. L'écart salarial entre les hommes et les femmes a quelque peu décru. En 1975, la rémunération des travailleuses à plein temps correspondait à 60,2 % de

Figure 8.
Gains moyens des travailleurs à temps plein
Gains des femmes en pourcentage des gains des hommes, selon l'occupation, 1985



* Comprend: Sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé et arts et activités récréatives.

Source: Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, no 13-217 au catalogue, (tableau 5 et graphique II) 1985.

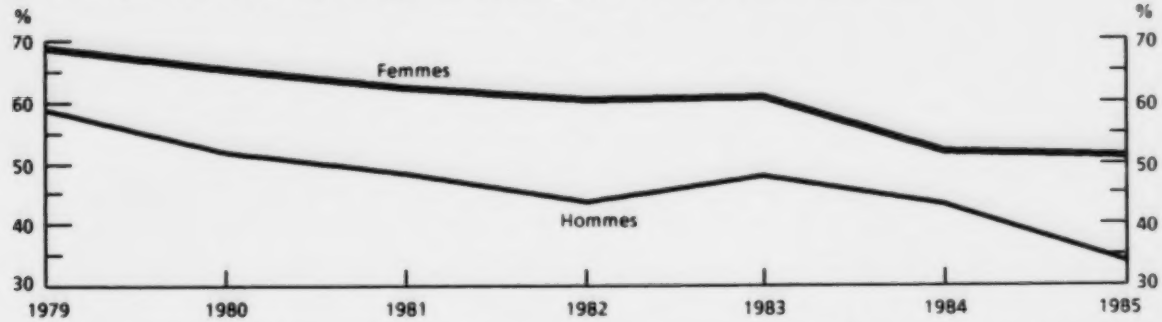
celle des travailleurs à plein temps de sexe masculin. Ce pourcentage atteignait 64 en 1982, puis 65,5 en 1984. L'année suivante, toutefois, il baissait à 64,9, soit la première baisse annuelle depuis 1967, année où l'on a commencé à tenir ces statistiques et où le pourcentage s'élevait à 58,4.

61. L'écart salarial entre les sexes s'élargit avec l'âge; ainsi, les jeunes femmes de 15 à 24 ans gagnaient, en 1985, 80,9 % du salaire des hommes du même groupe d'âge, et ce pourcentage allait en diminuant jusqu'à 62,2 pour les 55-64 ans. Si l'on tient compte de la scolarité, les femmes diplômées d'une université touchaient 68,7 % de la rémunération des hommes ayant autant d'instruction en 1985, alors que les femmes ayant huit années ou moins de scolarité ne gagnaient que 58,4 % du salaire des hommes ayant le même degré d'instruction.

62. Sur le plan du revenu total, celui des femmes équivalait à 54,6 % de celui des hommes en 1985, à 55,3 % en 1984, à 52,8 % en 1982 et à 44,1 % en 1975. La part féminine du revenu total s'élevait à 33,5 % en 1985, par comparaison à 32,1 % en 1982 et à 25,5 % en 1975.

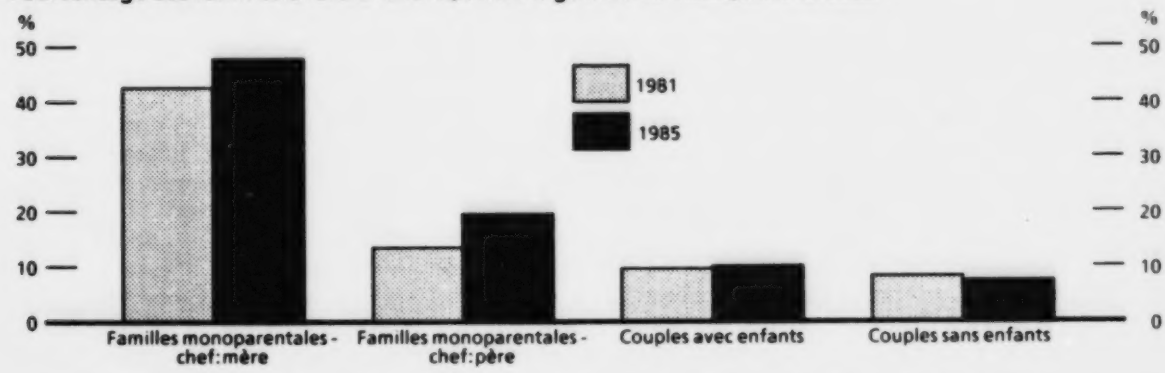
63. La contribution moyenne de la femme au revenu total de la famille a plus que doublé entre 1967 et 1985, passant de 10 à 20 %.

Figure 9.
Pourcentage des personnes seules âgées de 65 ans et plus à faible revenu, 1979-1985



Source: Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, nº 13-207 au catalogue,(tableau 85) 1985

Figure 10.
Pourcentage des familles à faible revenu, selon le genre de famille,1981 et 1985



Source: Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, nº 13-207 au catalogue, 1985.

64. Les familles monoparentales à la charge d'une femme et les femmes âgées vivant seules comptent parmi les personnes les plus exposées à souffrir de la pauvreté. En 1982, ainsi qu'en 1985, près de la moitié des familles monoparentales à la charge d'une femme avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu officiel. Ce taux était même plus élevé dans le cas des familles comprenant des enfants célibataires de moins de 18 ans, soit 57,3 % en 1982 et 60,2 % (estimation) en 1985. En ce qui concerne les femmes âgées vivant seules, la proportion de celles qui avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu officiel est passée de 60 % en 1982 à un peu plus de 50 % en 1985, pourcentage qui est toujours bien au dessus de celui de la plupart des groupes socio-économiques.

IV. VIE PUBLIQUE

65. Les données sur la participation des femmes à la vie publique ne sont pas recueillies de façon systématique. Aux fins du présent rapport, des données partielles ont été recueillies en consultation avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Elles renseignent sur trois secteurs de participation : corps élus, magistrature et échelons supérieurs de l'administration publique. Elles sont exposées dans les tableaux 1, 2 et 3 ci-dessous.

66. Le tableau 1 renseigne sur la représentation des femmes au sein des corps publics élus en 1975, en 1980 et en 1985. Bien qu'elles soient incomplètes pour 1975 et 1980, les données disponibles indiquent néanmoins que la représentation des femmes s'est accrue, mais que les pourcentages demeurent faibles.

67. Les femmes occupaient, en moyenne, 22,4 % des charges élues au sein des assemblées législatives, des conseils municipaux et des commissions scolaires, pris ensemble, en 1981, contre 9,5 % en 1971. Toutefois, le tableau 1 indique que les femmes sont mieux représentées au sein des commissions scolaires et des conseils municipaux qu'au sein des assemblées législatives fédérale, provinciales et territoriales. À la Chambre des communes, par exemple, bien que le nombre de femmes ait triplé entre 1975 et 1985, il ne correspondait toujours qu'à 9,2 % des députés en 1985. La situation est sensiblement la même dans les assemblées législatives provinciales et territoriales où le pourcentage variait entre 2,0 % et 19,0 % en 1985, comparativement à 6,4 % et 33,0 % pour les conseils municipaux et 25,0 % et 56,0 % pour les commissions scolaires.

68. Il semblerait que les femmes soient mieux représentées au sein des corps élus, c'est-à-dire des assemblées législatives, des conseils municipaux et des commissions scolaires, ainsi que parmi les cabinets de ministres (lesquels sont choisis, le plus souvent, parmi les députés à l'assemblée législative), que dans la magistrature ou aux échelons supérieurs de l'administration publique.

69. Au sein de la magistrature, au 1er janvier 1987, les femmes ne comptaient que 95 juges sur 1 666, soit 5,7 %. Elles représentaient 6,3 % des juges nommés par le gouvernement fédéral et 5,1 % de ceux nommés par les gouvernements provinciaux et territoriaux. (Tableau 2)

70. Aux échelons supérieurs de l'administration publique, les femmes sont généralement mieux représentées parmi les ministres qu'aux autres échelons. Au niveau fédéral, par exemple, 6 ministres sur 39 étaient des femmes en 1985, soit 15,3 %. On y comptait 7 femmes sous-ministres ou sous-ministres associées sur 52, soit 13,5 % et seulement 12 femmes sous-ministres adjointes ou l'équivalent sur 293, soit 4,1 %. (Tableau 3)

3. Progrès et difficultés

71. L'analyse qui précède, et les renseignements fournis plus loin, dans la deuxième partie, donnent un aperçu des progrès accomplis et des difficultés qui persistent dans la mise en oeuvre de la Convention et la poursuite de l'égalité entre les hommes et les femmes.

72. Comme les femmes portent le plus grand fardeau des responsabilités familiales, elles sont moins libres d'assumer des responsabilités à l'extérieur du foyer. Le manque de services de garde constitue une entrave additionnelle. D'importants progrès ont été réalisés au chapitre de la scolarité, mais les femmes sont encore sous-représentées au niveau du troisième cycle et dans certains domaines d'études des premier et deuxième cycles. Le taux d'activité des femmes a également augmenté. Toutefois, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est toujours béant. Ces dernières sont encore cantonnées dans les emplois les moins biens rémunérés et ont du mal à percer dans les secteurs où les salaires et les possibilités d'avancement sont meilleurs. La situation financière des mères sans conjoint et des femmes âgées vivant seules est particulièrement précaire. Les femmes étant insuffisamment représentées dans les sphères publiques, elles ne sont pas toujours en mesure d'influer sur les décisions qui les intéressent.

73. Au Canada, les mentalités évoluent quant au rôle des femmes dans la société. La plupart des Canadiens souscrivent pleinement au principe de l'égalité entre les sexes et reconnaissent l'importance et les avantages de la participation entière des femmes à tous les aspects de la vie de la société. Subsistent néanmoins des perceptions et des attitudes qui ont pour effet de confiner les femmes dans des rôles "traditionnels" et de faire obstacle à leur participation sur un pied d'égalité avec les hommes. Les gouvernements ont l'intention bien arrêtée de promouvoir l'égalité et de prendre les mesures nécessaires pour assurer cette participation. La deuxième partie du présent rapport décrit les mesures adoptées pour réaliser ces intentions.

4. Sources des données de l'analyse statistique

Statistique Canada

- Portrait statistique des femmes au Canada, nº. de cat. 89-503F, mars 1985*
- Estimations annuelles postsecondaires de la population suivant l'état matrimonial, l'âge, le sexe et composantes de l'accroissement, Canada, provinces et territoires, nº. de cat. 91-210
- État matrimonial par groupe d'âge, nº. de cat. 92-825
- Mariages et divorces : la statistique de l'état civil, vol. II, nº. de cat. 84-205, annuel
- Naissances et décès : la statistique de l'état civil, Vol. I, 1977, 1980, 1984 et 1985, nº. de cat. 84-204
- La statistique de l'état civil : décès, vol. III, 1976, nº. de cat. 84-206
- Avortements thérapeutiques, nº. de cat. 82-211, annuel
- Effectifs des écoles primaires et secondaires, nº. de cat. 81-210, annuel
- Niveau de scolarité par groupe d'âge, nº. de cat. 92-827 (bulletin 2.8), recensement de 1976
- Fréquentation scolaire et niveau de scolarité, nº. de cat. 92-914, Recensement de 1981
- Statistique de l'enseignement : estimations, nº. de cat. 81-220, annuel
- L'éducation au Canada : revue statistique, nº. de cat. 81-229, annuel
- Effectifs des collèges communautaires, nº. de cat. 81-222, annuel
- Universités : inscriptions et grades décernés, nº. de cat. 81-204, annuel
- Moyennes annuelles de la population active, nº. de cat. 71-529, t. 15
- La population active, nº. de cat. 71-001, T65 et T80, décembre 1985
- Population active - tendances historiques des professions, vol. I, nº. de cat. 92-920, Recensement de 1981
- Gains des hommes et des femmes, 1985, nº. de cat. 13-217, annuel
- Les femmes sur le marché du travail : données choisies, nº. de cat. 71-534, mars 1987

Secrétariat d'État

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : Rapport du Canada, mai 1983
- Les jeunes et l'éducation : une étude des 15-24 ans dans les systèmes d'éducation au Canada, novembre 1985
- Les jeunes et la famille; quelques aspects démographiques, avril 1986

Condition féminine Canada

- La garde des enfants : besoins des parents et des familles : études servant de base pour le Groupe d'étude sur la garde des enfants (série 5), décembre 1985

Travail Canada

- Les femmes dans la population active, édition de 1985-1986, nº. de cat. L24-1468/86B

---

* "Portrait statistique des femmes au Canada" est un recueil de statistiques sur l'évolution de la situation de la femme au Canada depuis 1970. Puisqu'il a été abondamment utilisé dans l'analyse statistique, un exemplaire est transmis au Secrétaire général avec le présent rapport.

5. Tableaux

TABLEAU 1 REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES CORPS PUBLICS ÉLUS

SPHÈRE DE COMPÉTENCE	ASSEMBLÉES LÉGISLATIVES			CONSEILS MUNICIPAUX (maires et conseillers)			COMMISSIONS SCOLAIRES		
	1975	1980	1985	1975	1980	1985	1975	1980	1985
CANADA CHAMBRE DES COMMUNES	(10/279) 3,6%	(14/282) 5,0%	(27/282) 9,6%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
SÉNAT	(7/91) 7,7%	(10/98) 10,2%	(11/101) 10,9%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
ALBERTA	2,7%	7,6%	7,6%	11,5%	16,2%	17,8%	-	-	34,0%
COLOMBIE BRITANNIQUE	-	-	10,5%	-	-	17,0%[a]	-	-	42,0%
ÎLE-DU-PRINCE EDOUARD	-	-	9,4%[k]	-	-	13,2%[k]	-	-	26,6%[k]
MANITOBA	-	-	8,7%	-	-	8,7%	-	-	31,5%
NOUVEAU-BRUNSWICK	3,4%	6,8%	5,2%	6,4%	7,4%	15,5%	24,1%	24,8%	34,2%
NOUVELLE-ÉCOSSE	-	2,0%	6,0%	-	-	14,6%	-	-	39,2%
ONTARIO	2,5%	4,8%	7,2%	-	-	6,4%[b]	-	-	25,0%
QUÉBEC	4,5%[c]	6,5%[d]	14,7%	-	8,1%[e] 2,3%[f]	12,9%[g] 5,3%[h]	-	27,7%[i]	35,4%[j]
SASKATCHEWAN	-	-	7,8%	-	-	-	-	-	-
TERRE-NEUVE	-	-	2,0%	-	-	-	-	-	-
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	-	8,3%	8,3%	-	-	16,3%	-	-	41,5%
YUKON	-	-	18,7%	-	-	33,3%	-	-	56,2%

S.O. sans objet
- données non-disponibles
a maires et trésoriers seulement
b dirigeants des conseils seulement
c aux élections de 1976
d aux élections de 1981
e conseillers, 1981
f maires, 1981
g conseillers
h maires
i 1981
j 1984
k 1986

TABLEAU 2 REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA MAGISTRATURE, 1986

SPHÈRE DE COMPÉTENCE	NOMINATIONS FÉDÉRALES (Tribunaux supérieurs)*			NOMINATIONS PROVINCIALES ET TERRITORIALES (Tribunaux inférieurs)		
	Nombre total de juges en exercice (hommes et femmes)	Femmes juges	% de femmes	Nombre total de juges en exercice (hommes et femmes)	Femmes juges	% de femmes
CANADA						
COUR SUPRÊME**	9	1	11,1	S/O	S/O	S/O
COUR FÉDÉRALE	25	1	4,0	S/O	S/O	S/O
COUR DE L'IMPÔT	12	1	8,3	S/O	S/O	S/O
ALBERTA	75	7	9,3	111	7	6,3
COLOMBIE-BRITANNIQUE	98	8	8,2	115	7	6,1
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	8	0	0,0	3	0	0,0
MANITOBA	39	3	7,7	33	0	0,0
NOUVEAU-BRUNSWICK	32	1	3,1	21	2	9,5
NOUVELLE-ÉCOSSE	31	1	3,2	38	3	7,9
ONTARIO	236	13	5,5	228	6	2,6
QUÉBEC	169	10	5,9	254	16	6,3
SASKATCHEWAN	42	3	7,1	46	2	4,3
TERRE-NEUVE	26	2	7,7	6	0	0,0
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	2	0	0,0	3	0	0,0
YUKON	1	0	0,0	3	1	33,3
TOTAL	805	51	6,7	861	44	5,1

* au 1er janvier 1987
** une deuxième femme a été nommée à la Cour suprême au mois de mai 1987
S/O sans object

TABLEAU 3 LES FEMMES AUX ÉCHELONS SUPÉRIEURS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

SPHÈRE DE COMPÉTENCE	MINISTRES (nommés parmi les membres élus des assemblées législatives) Femmes/Total		SOUS-MINISTRES, SOUS-MINISTRES ASSOCIÉS (nominations par les gouvernements) Femmes/Total		SOUS-MINISTRES ADJOINTS ET ÉQUIVALENTS (nominations à l'intérieur de la fonction publique) Femmes/Total	
	1980	1985	1982	1985	1982	1985
CANADA	2/33 (6,1%)	6/39 (15,4%)	1/44 (2,3%)	7/52 (13,5%)	10/266 (3,8%)	12/293 (4,1%)
ALBERTA	1/28 (3,6%)	2/28 (7,1%)	1/72[a] (1,4%)	-	11/197[b] (5,6%)	16/308[c] (5,2%)
COLOMBIE-BRITANNIQUE	-	1/20 (5,0%)	3/29 (10,3%)	2/26 (7,7%)	0/71 (0%)	1/62 (3,8%)
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	0/10 (0%)	1/10 (10,0%)	0/10 (0%)	0/12 (0%)	1/3 (33,3%)	0/- (0%)
MANITOBA	-	2/18 (11,1%)	2/23 (8,7%)	2/25 (8,0%)	-	4/37 (10,8%)
NOUVEAU-BRUNSWICK	2/19 (10,5%)	2/20 (10,0%)	2/23 (8,7%)	2/27 (7,4%)	0/23 (0%)	1/28 (3,6%)
NOUVELLE-ÉCOSSE	0/20 (0%)	1/22 (4,5%)	1/24 (4,2%)	1/- (-)	4/36 (11,1%)	-
ONTARIO	2/28 (7,1%)	2/23 (8,7%)	1/32 (3,1%)	5/36 (13,9%)	2/52 (3,8%)	2/60 (3,3%)
QUÉBEC	2/28[d] (7,1%)	4/28 (14,3%)	3/53 (5,7%)	4/48 (8,3%)	3/81 (3,7%)	6/86 (7,0%)
SASKATCHEWAN	-	2/19 (10,5%)	0/22 (0%)	2/27 (7,4%)	0/19 (0%)	3/36 (8,3%)
TERRE-NEUVE	2/17 (11,8%)	1/19 (5,3%)	0/35 (0%)	0/- (0%)	3/73 (4,1%)	4/- (-)
TERRITOIRES DU NORD-OUEST	0/8 (0%)	1/8 (12,5%)	0/10 (0%)	0/10 (0%)	0/13 (0%)	-
YUKON	-	1/5 (20,0%)	0/17 (0%)	1/11 (9,1%)	0/21 (0%)	-

- \- données non disponibles
- a comprend les cadres supérieurs de niveau II
- b comprend les cadres supérieurs de niveau I
- c comprend les cadres supérieurs de niveaux I et II
- d 1981

DEUXIÈME PARTIE : MESURES ADOPTÉES PAR LES GOUVERNEMENTS

74. La première partie du présent rapport contient des renseignements qui s'appliquent à l'ensemble du Canada. Dans la deuxième partie, il est question des mesures adoptées par chaque gouvernement afin de mettre en oeuvre les dispositions de la Convention dans sa sphère de compétence.

1. GOUVERNEMENT DU CANADA

ARTICLE 2 : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

75. La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le sexe, entre autres choses. En juillet 1983, la Loi a été modifiée afin d'interdire expressément la discrimination fondée sur la grossesse et l'accouchement. D'autres modifications visaient à interdire le harcèlement sexuel, à stipuler que le fait d'accorder des prestations spéciales de maternité n'est pas discriminatoire, et à spécifier que la situation de famille et l'état matrimonial constituaient tous deux des motifs de distinction interdits.

76. Les lois qui allaient à l'encontre de l'article 15 (droits à l'égalité) de la Charte canadienne des droits et libertés ont été modifiées par le truchement d'un texte de loi adopté en janvier 1985. En vertu de cette loi, le ministre de la Justice doit également examiner tout projet de loi à venir pour s'assurer de sa conformité avec l'article 15.

77. Après avoir tenu des audiences un peu partout au Canada, le Sous-comité parlementaire sur les droits à l'égalité a déposé son rapport, Égalité pour tous, en octobre 1985. Il y formulait 85 recommandations sur diverses questions d'égalité dans la sphère de compétence fédérale. Le Sous-comité a fait expressément référence au principe de l'importance sociale de la maternité, tel que mentionné au préambule de la Convention.

78. En mars 1986, le gouvernement fédéral a déposé devant le Parlement sa réponse à ce rapport dans le document intitulé Cap sur l'égalité où bien des engagements pris visent directement les femmes, comme ceux qui ont trait aux droits en matière de pensions, au rôle des femmes dans les Forces armées, aux prestations statutaires pour les travailleurs à temps partiel ainsi qu'à l'équité en matière d'emploi. Les dispositions de la Convention ont été expressément considérées par le gouvernement dans sa décision d'éliminer toute discrimination fondée sur l'état matrimonial, comme étant défendue par l'article 15 de la Charte.

79. Le gouvernement fédéral a annoncé qu'il modifiera la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y intégrer le concept des adaptations raisonnables et divers autres changements. On attend un projet de loi à cette fin pour 1987. En décembre 1985, la Cour suprême du Canada a jugé, dans l'affaire Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. Société des chemins de fer nationaux du Canada que la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination systémique ou indirecte et qu'il n'est pas nécessaire de prouver que la discrimination était intentionnelle.

80. Le gouvernement fédéral offre une aide financière aux groupes et aux particuliers désireux de contester devant les tribunaux des dispositions législatives qu'ils jugent contraires à la Constitution du Canada. Jusqu'à tout

récemment, cette aide n'était accordée que pour des contestations relatives à des droits linguistiques garantis par la Constitution. Depuis septembre 1985, cette aide est offerte dans le cas de procès concernant les droits à l'égalité reconnus par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, soit pris en lui-même, soit à la lumière des garanties relatives à l'égalité des sexes (article 28) ou au maintien et à la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens (article 27), pour ce qui est des lois fédérales. Le budget de ce programme, qui est actuellement de neuf millions de dollars sur une période de cinq ans, a presque décuplé par rapport au début. C'est un organisme privé à but non lucratif, le Conseil canadien de développement social, qui administre le programme. Il a confié à un groupe indépendant le soin de déterminer quelles causes devraient bénéficier d'une aide financière.

81. Conformément à un accord conclu en mars 1985 entre la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la Fonction publique, toutes les plaintes de discrimination émanant de la Fonction publique fédérale sont maintenant examinées par la Commission canadienne des droits de la personne.

82. Toutes les dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens qui avaient été énumérées dans le premier rapport ont été abrogées par le projet de loi C-31, qui est entré en vigueur le 17 avril 1985. En outre, les femmes qui ont perdu par le passé leur statut d'Indienne et leur titre d'appartenance à une bande ont le droit de récupérer leur statut et leur qualité de membre lorsqu'elles en font la demande. Leurs enfants peuvent acquérir le statut d'Indien et demander à devenir membres d'une bande indienne. Tout enfant à charge peut demeurer dans la réserve avec celui de ses parents qui est membre d'une bande. Dans les 21 mois qui ont suivi l'adoption des nouvelles mesures législatives, près de 39 000 demandes ont été reçues, ce qui pourrait représenter jusqu'à 78 000 personnes. Près de 18 000 personnes ont été inscrites comme Indiennes. Parmi celles qui ont recouvré le statut d'Indienne, 89 p. 100 l'avaient perdu à cause de discrimination fondée sur le sexe.

83. On a modifié les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage fixant les conditions requises pour avoir droit aux prestations de maternité, dont il était fait état à l'article 2f) du premier rapport du Canada. Depuis le 1er janvier 1984, une femme peut obtenir des prestations de maternité même si elle ne faisait pas partie de la population active au moment de la conception. Les 15 semaines au cours desquelles les prestations de maternité sont payables n'ont plus besoin d'être consécutives. L'article 46 de la Loi, qui stipulait qu'une femme enceinte non admissible aux prestations de maternité ne pouvait recevoir de prestations ordinaires ou de prestations de maladie durant la période de maternité, a été abrogé. Dès lors, la femme non admissible aux prestations de maternité peut quand même toucher des prestations ordinaires ou des prestations de maladie au cours de la période entourant son accouchement si elle satisfait aux conditions générales d'admissibilité. De plus, la Loi a été modifiée pour permettre à une mère adoptive ou à un père adoptif de toucher jusqu'à 15 prestations hebdomadaires s'il est raisonnable qu'elle ou qu'il demeure à la maison pour s'occuper de l'enfant. Ces prestations sont payables au cours des 17 semaines qui suivent le placement de l'enfant. En 1985, 71,2 p. 100 de toutes les femmes qui ont quitté la population active pour donner naissance à un enfant ont reçu des prestations de maternité.

84. En octobre 1986, le gouvernement a déposé le projet de loi C-15, Loi modifiant le Code criminel et la Loi sur la preuve au Canada qui vise les mauvais traitements d'ordre sexuel infligés aux enfants. Advenant son adoption, de nouvelles infractions d'ordre sexuel protégeront les filles et les garçons contre le harcèlement et l'exploitation sexuelles; les règles concernant la preuve seront modifiées pour permettre à un plus grand nombre d'enfants de témoigner. En juin 1986, le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social annonçait la mise sur pied d'un secrétariat qui serait chargé de coordonner les initiatives d'ordre social et éducatif destinées à lutter contre les mauvais traitements d'ordre sexuel infligés aux enfants.

85. Pour ce qui est du traitement réservé aux délinquantes, le ministère du Solliciteur général a amélioré les installations, programmes et services disponibles à la Prison des femmes pour accroître les possibilités de réadaptation des délinquantes pendant leur incarcération et pour que leur réinsertion sociale et familiale soit positive et productive. On a eu beaucoup recours aux ententes fédérales-provinciales d'échange de services pour permettre à un plus grand nombre de femmes de purger leur peine dans un établissement provincial près de chez elles. On a mis sur pied le Programme des femmes ayant des démêlés avec la justice; ce programme met l'accent sur les activités communautaires, les femmes autochtones et les femmes des régions isolées. On s'est efforcé de répondre aux besoins des détenues qui sont mères de famille en leur offrant un programme de visites familiales et un service d'enregistrement vidéo qui leur permet de garder le contact avec leur famille dans les régions éloignées.

ARTICLE 4.1 : MESURES TEMPORAIRES SPÉCIALES

86. En juin 1983, le gouvernement a adopté une politique d'action positive en vue d'éliminer les obstacles en matière d'emploi et d'assurer une représentation plus équitable des femmes et d'autres groupes défavorisés dans la Fonction publique. Les ministères fédéraux doivent se fixer des objectifs numériques pour assurer, d'ici le 31 mars 1988, une meilleure représentation des femmes et des autres groupes visés. En juin 1986, d'autres mesures ont été annoncées pour accroître les possibilités de formation, d'apprentissage et d'embauchage des femmes dans les professions traditionnellement réservées aux hommes. Ce programme remplace le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes décrit dans le premier rapport.

87. En 1983, le gouvernement a créé une Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi et l'a chargée d'examiner les moyens de promouvoir l'égalité des chances d'emploi et d'éliminer la discrimination systémique. La Commission a axé son enquête sur onze grandes sociétés d'État et quatre groupes cibles : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Son rapport, déposé devant le Parlement en novembre 1984, contenait des recommandations visant les sociétés d'État, les compagnies réglementées par le gouvernement fédéral et les entreprises cherchant à obtenir des contrats importants du gouvernement.

88. Il a été donné suite à ces recommandations par le truchement du projet de loi C-62, Loi concernant l'équité en matière d'emploi, adopté par le Parlement en juin 1986. L'article 2 de la Loi garantit l'égalité en milieu de travail et vise à rectifier les situations qui, en matière d'emploi, ont fait du tort aux quatre groupes cibles. Les employeurs relevant du gouvernement fédéral qui emploient au moins 100 salariés seront tenus d'éliminer les obstacles d'ordre

systémique et d'adopter des mesures destinées à assurer une représentation équitable des groupes concernés dans leur effectif. Les employeurs devront déposer chaque année un rapport sur la représentation de ces groupes dans leur effectif. Quant aux entreprises privées employant au moins 100 salariés et qui cherchent à obtenir des contrats gouvernementaux de 200 000 $ ou plus, elles sont assujetties à une directive du Cabinet, le Programme de contrats fédéraux, qui les oblige à certifier leur engagement à mettre en application le principe de l'équité en matière d'emploi. Ces entreprises pourront faire l'objet de visites destinées à vérifier si elles se conforment bien à leur engagement.

89. Emploi et Immigration Canada a créé la Direction générale de l'équité en matière d'emploi pour mettre en oeuvre ces mesures et pour dispenser de l'information et des services consultatifs aux employeurs qui s'occupent d'instaurer l'équité en matière d'emploi. La Commission canadienne des droits de la personne a pour fonctions d'instruire les plaintes déposées par les particuliers et les groupes et, au besoin, de prendre l'initiative de plaintes. Son analyse sera fondée sur les données existantes et sur les données recueillies en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a aussi établi une politique exigeant que les sociétés fédérales de la Couronne se dotent de programmes d'équité en matière d'emploi. Ces sociétés doivent en outre soumettre des plans d'action relatifs à l'équité en matière d'emploi à l'approbation du Conseil du Trésor.

90. Le Centre des programmes pour la femme de la Commission de la Fonction publique est le principal centre d'information sur l'emploi des femmes dans la Fonction publique fédérale. Il aide les ministères à assurer une représentation équitable des femmes au niveau des cadres intermédiaires, conçoit et met à l'essai des séances de formation et dispense conseils et aide aux coordonnateurs régionaux de l'action positive. Quant au Centre de documentation, il publie et diffuse des documents de référence sur diverses questions relatives à l'emploi des femmes.

91. Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes de la Commission de la Fonction publique a été créé en 1983 dans le but d'accroître la représentation des femmes aux niveaux de la haute direction de la Fonction publique. Il dispense des services d'orientation professionnelle aux femmes qui occupent des postes de cadre intermédiaire, et propose à des affectations de perfectionnement celles qui semblent très prometteuses. Les services du Bureau visent la réalisation de l'objectif fixé par le Conseil du Trésor, qui est d'accroître la représentation des femmes dans la catégorie de la gestion.

92. Dans des cas exceptionnels, la Commission de la Fonction publique a recours à des décrets d'exclusion afin d'embaucher directement des femmes lorsque le processus de dotation ne facilite pas leur nomination en nombre suffisant. C'est ce qu'elle fait pour nommer des femmes à des postes d'agent correctionnel dans les pénitenciers canadiens et de membre d'équipage de navire pour Pêches et Océans Canada.

93. La stratégie d'action positive de la Fonction publique relève de la Division des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Les ministères doivent soumettre un plan d'action triennal pour ce qui est d'accroître la représentation des groupes cibles (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Des objectifs numériques figurent déjà dans les plans d'action visant les trois premiers groupes, et l'on

songe à en exiger pour le dernier groupe qui est venu s'ajouter aux autres, celui des membres des minorités visibles. En 1983, on s'est donné comme objectif d'avoir, en 1988, 476 femmes dans la catégorie de la gestion, nombre qui, d'après les estimations, devait représenter, en 1988, environ 12 p. 100 de l'effectif de cette catégorie.

ARTICLE 5a) : ÉLIMINATION DES STÉRÉOTYPES

1. Mesures relatives à la radiodiffusion

94. Le 8 novembre 1984, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a annoncé de nouveaux règlements interdisant la diffusion d'images ou de propos blessants susceptibles d'exposer une personne, un groupe ou une catégorie de personnes à la haine ou au mépris fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou la déficience mentale ou physique.

95. Le 22 décembre 1986, le CRTC publiait une politique sur les stéréotypes sexuels dans les médias de la radiodiffusion, où il faisait un certain nombre de recommandations aux radiodiffuseurs et aux annonceurs et exposait l'orientation qu'il entend prendre au cours des années à venir. Le Conseil a constaté une nette amélioration chez les gestionnaires de la radiodiffusion et de la publicité tant au niveau de l'attitude que de l'engagement à éliminer les stéréotypes sexuels. Toutefois, les émissions et les commerciaux comme tels lui permettent de conclure que les efforts d'auto-réglementation de l'industrie n'ont pas donné les résultats escomptés. C'est pourquoi le CRTC imposera, comme condition de licence pour l'industrie privée de la radiodiffusion, la version révisée du "Code des stéréotypes sexuels" de l'Association canadienne des radiodiffuseurs.

96. Le Comité permanent de la Chambre des communes sur les communications et la culture a étudié la radiodiffusion d'émissions revêtant un caractère offensant et, notamment, les stéréotypes sexistes et les images pornographiques. Une proposition visant à modifier l'article 3 de la Loi sur la radiodiffusion pour que les émissions produites par le système de radiodiffusion canadienne respectent et mettent en valeur l'égalité et la dignité de toutes les personnes et de tous les groupes ou catégories de personnes, indépendamment de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur déficience mentale ou physique, a été présentée au Parlement.

97. La Société Radio-Canada, le réseau de radiodiffusion d'État, surveille le contenu de ses émissions pour déceler tout stéréotype sexiste. D'après le dernier rapport d'évaluation du début de 1984, les femmes continuent dans l'ensemble d'être sous-représentées à la radio, à la télévision et dans la publicité. Les hommes et les femmes sont encore dépeints dans l'exercice de fonctions dites "masculines" et "féminines". Les femmes présentées dans les émissions semblent plus jeunes que les hommes, et les détails relatifs à leur état matrimonial sont plus nombreux.

2. Autres mesures

98. En 1985, Condition féminine Canada a étudié la façon dont étaient appliquées les directives administratives du gouvernement sur l'élimination des stéréotypes sexistes dans les communications gouvernementales. On a constaté

que tous les ministères avaient fait des efforts pour se conformer à l'esprit des lignes directrices et pour représenter les femmes comme des participantes actives et égales dans divers rôles.

99. Des exemples des stéréotypes ont été découverts dans des documents produits avant 1982 et qui étaient encore en usage. On a donc demandé aux ministères d'examiner tous leurs documents de communication externe produits avant 1982 et d'éliminer ou de modifier ceux qui renfermaient des stéréotypes. L'examen des communications internes est en cours.

100. Des démarches ont été faites pour régler le problème du langage "sexiste" des communications écrites, lequel découle de la structure des langues anglaise et française ou de l'emploi traditionnel de certaines expressions. Certains ministères ont publié des lignes directrices internes. De son côté, le Secrétariat d'État s'est attaqué à la rédaction d'un guide unifié à l'usage de tous les ministères pour les communications en français.

101. Au cours des dernières années, les Canadiens se sont rendu compte que l'image donnée des femmes dans les médias risquait de renforcer certains stéréotypes particuliers concernant la sexualité. Pour trouver une façon d'aborder la pornographie et la prostitution, le ministre de la Justice a constitué, en 1983, un comité spécial chargé d'examiner les dispositions législatives en vigueur. Après avoir consulté le public, le comité a remis son rapport en avril 1985.

102. Le 10 juin 1986, le ministre de la Justice a déposé devant la Chambre des communes le projet de loi C-114, dont l'objet était de remplacer les lois actuelles relatives à l'obscénité par de nouvelles dispositions qui interdiraient toute pornographie mettant en cause des enfants ou renfermant des scènes de violence ou d'avilissement. Un contrôle plus serré aurait aussi été exercé sur d'autres genres de documents sexuellement explicites, et le sexe aurait été ajouté à la liste des éléments contre lesquels la propagande haineuse est interdite. Le prorogation du Parlement, le 28 août 1986, a empêché le projet de loi C-114 de dépasser le stade de l'inscription au Feuilleton de la Chambre. Le ministre de la Justice a fait part de son intention de déposer le plus tôt possible de nouvelles propositions législatives semblables à celles du projet de loi C-114.

ARTICLE 6 : EXPLOITATION DE LA PROSTITUTION DES FEMMES

103. En décembre 1985, le Parlement a modifié l'article 195.1 du Code criminel qui prévoit maintenant que les personnes de l'un ou l'autre sexe, y compris les clients, peuvent être reconnues coupables d'avoir communiqué ou tenté de communiquer dans un lieu public à des fins de prostitution. Le gouvernement a promis d'étudier l'impact de cette nouvelle disposition deux ans après son entrée en vigueur. Enfin, le projet de loi C-15, déposé en octobre 1986, aura pour effet, s'il est adopté, d'accroître les amendes imposées aux clients, aux souteneurs et aux proxénètes de mineurs prostitués.

ARTICLE 7 : LES FEMMES ET LA VIE POLITIQUE OU PUBLIQUE

104. Le nombre de femmes parmi les 282 députés fédéraux de la Chambre des communes est passé de 16 en 1982 à 27 en 1986. Sur les 40 ministres siégeant au Cabinet, cinq sont des femmes (au 30 juin 1986). Des fonds spéciaux ont été créés par les trois principaux partis politiques fédéraux pour contribuer à accroître le niveau de participation des femmes à leurs activités.

105. Le Sous-comité parlementaire sur les droits à l'égalité, dont on parle à l'article 2b) du présent rapport, a recommandé que les femmes aient accès à tous les métiers et toutes les professions dans les Forces armées canadiennes, y compris aux postes de combat. Le gouvernement a décidé d'appliquer énergiquement cette politique tout en tenant compte de la nécessité pour les Forces armées de s'acquitter efficacement de leur mission dans l'intérêt de la sécurité nationale. Un groupe de travail des Forces armées a fait rapport au chef de l'état-major de la Défense, en date du 1er octobre 1986, sur la façon de donner suite à cet engagement. Le nombre de femmes qui servent dans les Forces armées canadiennes est passé d'un plafond contrôlé de 1 500 en 1971 à environ 7 500 aujourd'hui, ce qui représente 9 p. 100 de la force régulière. Au sein de l'OTAN, seuls les États-Unis ont un pourcentage supérieur (9,5 p. 100) de femmes dans l'armée. En 1986, quelque 7 500 postes de plus ont été déclarés ouverts autant aux femmes qu'aux hommes dans les Forces armées canadiennes. Les femmes constituent maintenant plus de 12 p. 100 des stagiaires en poste.

106. Les femmes constituent maintenant 4,5 p. 100 de la force régulière de la Gendarmerie royale du Canada. D'ordinaire, les femmes sont engagées comme gendarmes au moins en proportion de leur nombre sur la liste des candidats. En 1986-1987, sur les 800 personnes admises comme gendarmes recrues, 192, ou 24 p. 100, seront des femmes.

107. Sur les 805 juges nommés par le gouvernement fédéral, 51, ou environ 6,3 p. 100, étaient des femmes au 1er janvier 1987. Depuis septembre 1984, le gouvernement a procédé à 124 nominations, élévations ou mutations de juges, dont 15, ou 12 p. 100, touchaient des femmes. La répartition des femmes siégeant comme juges aux différentes cours canadiennes est présentée sous forme de tableau à la Partie I du présent rapport.

108. Dans le but d'accroître le nombre de femmes juges, on a demandé aux femmes avocates ou juges du Canada de recommander des candidates aux postes de juge. Bien qu'aucun quota n'ait été établi relativement aux nominations de juges, la candidature de femmes est habituellement étudiée lorsqu'il se produit une vacance. Il est probable que le nombre de femmes juges augmentera progressivement au cours des années 1980 à mesure que croîtra le nombre de femmes avocates répondant à la norme qui veut que, pour avoir des chances d'être nommée juge par le gouvernement fédéral, une personne doive exercer le métier d'avocat depuis au moins dix ans.

109. En 1984, une femme était nommée gouverneur général du Canada pour la première fois. En septembre 1986, deux des lieutenants-gouverneurs provinciaux étaient des femmes.

110. Sur les 104 personnes siégeant au Sénat, 13 étaient des femmes en janvier 1987.

111. Le Secrétariat d'État a de nombreux programmes d'aide aux organisations féminines non gouvernementales. Le Programme de promotion de la femme, décrit dans le premier rapport du Canada, est le programme fédéral le plus important qui s'occupe de fournir de l'aide financière, des conseils et de l'information aux associations bénévoles féminines des divers paliers pour la réalisation d'activités destinées à améliorer la situation des femmes au Canada. Ce programme a pour objectif d'encourager une plus grande participation des femmes aux processus décisionnel et politique, et d'accroître la capacité et l'efficacité des organismes et groupes féminins travaillant à améliorer cette participation.

112. Pour être admissibles à l'aide financière, les activités doivent répondre au moins à un des objectifs du Programme de promotion de la femme. Ces objectifs sont de mieux renseigner les femmes et le grand public sur les questions d'égalité et de les inciter à prendre des initiatives à cet égard, d'accroître la capacité d'organisation des groupes féminins en vue de les rendre mieux aptes à stimuler efficacement la participation des femmes à tous les aspects de la société canadienne et d'encourager les organismes à tenir compte des questions d'égalité féminine dans leurs politiques, leurs programmes et leurs structures décisionnelles. Le Programme de promotion de la femme est aussi chargé de l'administration d'un fonds spécial de dotation pour la création de cinq chaires régionales d'études féminines dans les établissements canadiens d'enseignement postsecondaire.

113. Par l'entremise du Programme des femmes autochtones de la Direction des citoyens autochtones, des fonds ont été débloqués pour permettre aux représentantes des femmes autochtones d'exercer des pressions visant à faire modifier les dispositions discriminatoires de la Loi sur les Indiens, dont il a été question à l'article 2. Les femmes autochtones ont aussi présenté des projets sur la Constitution, le développement socio-politique et économique, ainsi que sur la préservation et la valorisation de leur identité culturelle.

114. La Direction du multiculturalisme considère comme prioritaire l'octroi de fonds aux femmes immigrantes ou membres de minorités visibles. Elle appuie les projets d'orientation comprenant des cours de langue pour la préparation à l'emploi et l'intégration sociale ainsi que les projets novateurs de développement qui peuvent aider ces femmes à surmonter les difficultés qu'elles rencontrent. En janvier 1987, une nouvelle organisation nationale de femmes immigrantes et membres de minorités visibles a été mise sur pied.

115. Le Secrétariat de la condition des personnes handicapées et le Programme de promotion de la femme ont coparrainé une réunion ayant pour thème "La création de réseaux de femmes handicapées" et qui portait sur les problèmes spéciaux des femmes atteintes d'un handicap.

116. Dans le cadre de son Programme d'aide financière à la formation syndicale, Travail Canada offre des cours spéciaux destinés à encourager une plus grande participation des femmes à la direction des syndicats et au militantisme syndical. Les cours renferment des éléments d'initiation au leadership et abordent différentes questions féminines bien précises ainsi que la législation pertinente. En 1985, plus du tiers des quelque 100 000 travailleurs inscrits à des activités de formation syndicale étaient des femmes (les femmes représentent 32 p. 100 de tous les syndiqués au Canada). Le Congrès du travail du Canada, qui compte 2,1 millions de membres, est la plus importante fédération du travail au Canada. En mai 1986, il est devenu la première fédération du travail au monde à élire une femme à sa présidence. De plus, il exige dans son acte constitutif que six de ses vingt-six vice-présidents soient des femmes. Quant au Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada, il exige que trois des six membres de son conseil d'administration soient des femmes.

ARTICLE 8 : LES FEMMES COMME REPRÉSENTANTES À L'ÉCHELON INTERNATIONAL

117. Depuis 1982, le ministère fédéral des Affaires extérieures a accueilli 42 nouveaux agents du service extérieur, dont 14 étaient des femmes. En février

1987, dix des 120 missions diplomatiques à l'étranger étaient dirigées par une femme.

118. Bien qu'aucune méthode n'ait été prévue pour compiler des statistiques sur la participation des femmes aux délégations canadiennes à l'étranger, il est probable que les femmes soient sous-représentées au sein de nombreuses délégations. Le gouvernement du Canada a pour politique officielle d'accroître le nombre de femmes faisant partie de ses délégations et de promouvoir la nomination de Canadiennes à des postes de haut niveau au sein d'organisations internationales.

ARTICLE 9 : NATIONALITÉ

119. La Loi sur la citoyenneté, en vigueur depuis le 15 février 1977, n'est pas discriminatoire à l'égard des femmes. Aucune nouvelle mesure n'est donc nécessaire en ce qui concerne la législation relative à la nationalité. À l'article 9.2 du premier rapport, on disait au deuxième paragraphe que "l'un ou l'autre des deux parents peut présenter une demande de citoyenneté au nom d'un enfant mineur né au Canada, en vertu de l'article 5(2)a)". En fait, cet article de la Loi sur la citoyenneté s'applique aux enfants mineurs d'étrangers, qu'ils soient nés à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada. L'un ou l'autre des deux parents peut présenter une demande de citoyenneté au nom des enfants, si l'un des parents est citoyen canadien.

ARTICLE 11.1 : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

120. Emploi et Immigration Canada a créé sept centres préparatoires à l'emploi pour femmes au Canada. Ceux-ci visent principalement à répondre aux besoins des femmes qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer, qui reviennent sur le marché du travail ou qui cherchent à changer de carrière. Certains centres desservent des groupes précis comme les femmes autochtones, immigrantes ou seuls soutiens de famille. Au nombre des services offerts, mentionnons l'évaluation des compétences et des aptitudes, la communication de renseignements sur le marché du travail et le counselling professionnel. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada et la Direction générale des services aux travailleurs d'Emploi et Immigration Canada continuent d'élaborer des politiques et des programmes concernant les femmes et l'emploi.

121. Les tableaux statistiques et les analyses qui accompagnent le présent rapport rendent compte de la situation actuelle de l'emploi. Le régime d'assurance-chômage a fait l'objet d'une étude de la part d'une commission d'enquête qui a remis son rapport à la fin de 1986. La réponse du gouvernement a été déposée en mai 1987.

ARTICLE 11.1b) : UNIFORMITÉ DES CRITÈRES DE SÉLECTION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le travail à temps partiel

122. Dans son rapport intitulé Cap sur l'égalité (voir l'article 2), le gouvernement fédéral a souscrit au principe voulant que, dans la mesure du possible, les avantages accordés en vertu de la loi aux employés à temps plein soient aussi accordés aux employés à temps partiel et que ces employés puissent adhérer aux régimes de pension et d'assurance de l'employeur. Il y recommandait également d'étudier, de concert avec les agents de négociation, la possibilité

de prévoir des négociations séparées pour les employés à temps partiel, et ce, dans le but d'obtenir un ensemble d'avantages plus conformes à la nature du travail à temps partiel. L'application de ce principe devrait avoir un effet positif sur la situation des travailleurs à temps partiel, dont la majorité sont des femmes.

123. En avril 1983, une commission d'enquête a fait rapport au ministre du Travail sur les répercussions du travail à temps partiel sur la vie des travailleurs canadiens. Deux autres études sont censées être faites quant au coût du calcul proportionnel des avantages sociaux des employés et quant à la demande d'avantages et au genre d'avantages souhaités. L'étude faite auprès des employeurs a été publiée en juin 1986 et celle menée auprès des employés, en janvier 1987. Les résultats de ces études et les 32 recommandations de la commission d'enquête aideront le gouvernement à déterminer quelles modifications législatives s'imposent dans le domaine du travail à temps partiel.

Le harcèlement sexuel

124. Les modifications à la Partie III du Code canadien du travail sont entrées en vigueur en mars 1985. Elles énoncent le droit des employés à un milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel. Les employeurs assujettis à la réglementation fédérale doivent, après consultations avec leurs employés ou leurs représentants, établir une politique en matière de harcèlement sexuel et la faire connaître à tous leurs employés. Cette politique doit prévoir une procédure interne de règlement des plaintes, ainsi que des mesures disciplinaires en cas d'infractions. La Loi canadienne sur les droits de la personne a aussi fait l'objet d'une modification, en 1983, en vue d'interdire le harcèlement sexuel.

ARTICLE 11.1c) : LIBRE CHOIX DE LA PROFESSION

125. En 1986, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a dévoilé la stratégie de Planification de l'emploi qui vise à former des Canadiens en vue de répondre aux besoins futurs. Le principe de l'équité en matière d'emploi sous-tend cette stratégie, qui est le fruit des efforts déployés par le gouvernement fédéral, les provinces, le monde des affaires, les syndicats et les groupes communautaires pour aider les Canadiens à acquérir des connaissances monnayables. Des objectifs ont été fixés dans les programmes pertinents pour assurer la participation équitable des femmes.

126. L'un des six programmes de base qui forment la stratégie, l'option Réintégration du programme Intégration professionnelle, est destiné expressément à répondre aux besoins des femmes qui reviennent sur le marché du travail après une absence d'au moins trois ans. La participante bénéficie d'une formation pratique en cours d'emploi et d'une formation théorique ainsi que d'une expérience de travail pouvant durer 52 semaines au lieu de travail d'un employeur local ayant accepté de prendre part au programme. Les participantes touchent une allocation de formation ou des prestations d'assurance-chômage, selon le montant le plus élevé. Elles peuvent aussi avoir droit à des allocations supplémentaires couvrant, entre autres, les frais de garde de personnes à charge, de trajets journaliers, de séjour à l'extérieur du foyer et de déplacement.

127. Emploi et Immigration Canada a fait des efforts constants pour permettre aux femmes de se préparer à occuper des emplois non traditionnels. Sont désormais considérés comme "non traditionnels pour les femmes" les métiers où les

femmes constituent moins de 33,3 p. 100 de la main-d'oeuvre plutôt que 10 p. 100 comme à l'époque de la rédaction du premier rapport. La participation des femmes aux programmes de formation professionnelle est suivie de près.

128. Emploi et Immigration Canada continue en outre, de concert avec les gouvernements provinciaux, à offrir des programmes de formation aux collèges communautaires pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois non traditionnels.

ARTICLE 11.1d) : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

129. La Commission canadienne des droits de la personne est chargée de l'application du principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes, principe énoncé à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En juin 1986, 4 800 employés assujettis à la réglementation fédérale et faisant partie de groupes professionnels à prédominance féminine s'étaient partagé quelque 39,1 millions de dollars versés à titre de rajustements et de rappels de traitement par suite du règlement de plaintes relatives à l'égalité de rémunération. Ces groupes professionnels sont ceux des sciences domestiques, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, de la bibliothéconomie, des services alimentaires, des services de blanchissage et des services personnels. Dans chaque cas, les règlements ont été obtenus en comparant le travail de ces groupes à du travail différent mais d'égale valeur accompli pour le même employeur par d'autres groupes professionnels à prédominance masculine. Le 18 novembre 1986, la Commission a approuvé une nouvelle série de lignes directrices sur l'application de cet article de la loi.

130. Le Comité mixte patronal-syndical mis sur pied en 1985 par le président du Conseil du Trésor a travaillé activement sur un plan détaillé de mise en oeuvre proactive du principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur dans l'ensemble de la Fonction publique fédérale. Le Comité a présenté un rapport au président, le 31 mars 1987, concernant l'orientation à donner à la mise en oeuvre de ce principe dans l'ensemble de la Fonction publique.

131. Si la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des mécanismes de règlement des plaintes et d'exécution de la loi, le paragraphe 38(2) du Code canadien du travail permet à un inspecteur d'aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou de la saisir d'une plainte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne relatives à la parité salariale ont été violées. En juin 1984, la Division de l'égalité de rémunération de Travail Canada a commencé ses activités. Elle a pour but d'éliminer la discrimination salariale dont sont victimes les femmes qui travaillent dans des industries réglementées par le gouvernement fédéral. Sa tâche immédiate est de voir à l'élaboration d'activités de sensibilisation et de promotion en matière d'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Les agents locaux de Travail Canada ont suivi un programme de formation pour être plus aptes à faire respecter les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité de rémunération.

132. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada a tenu, en février 1986, un colloque sur l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Y ont participé des cadres supérieurs de sociétés réglementées par le gouvernement fédéral ainsi que des experts canadiens et américains désireux d'examiner les problèmes que pose la mise en application de ce principe. Un colloque du même genre a eu lieu en février 1987 à l'intention des représentants syndicaux.

ARTICLE 11.1e) : PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

133. En juin 1986, le Parlement a approuvé diverses modifications au Régime de pensions du Canada. Entrées en vigueur le 1er janvier 1987, elles prévoient : l'élargissement des dispositions actuelles touchant le partage des crédits de pension en cas de séparation des conjoints et de rupture des unions de faits, le partage automatique des crédits de pension entre les conjoints en cas de divorce, le partage des pensions à la retraite et la continuation du versement des prestations au conjoint survivant en cas de remariage. Des discussions fédérales-provinciales sont en cours relativement à la question de l'octroi d'un revenu de retraite aux ménagères ainsi que de la restructuration du système de prestations au survivant en vertu du Régime de pensions du Canada.

134. La disposition d'exclusion pour le soin des enfants, dont il était question à la page 186 du premier rapport, est entrée en vigueur en 1983 avec effet rétroactif à 1978. Elle permet aux personnes qui touchent des prestations à partir de cette date d'exclure du calcul de leur revenu, depuis la création du Régime de pensions du Canada en 1966, les années consacrées à s'occuper des enfants. D'où une rémunération moyenne plus élevée et, par conséquent, des prestations plus élevées.

135. Le Programme d'allocations au conjoint (voir page 185 du premier rapport) a été élargi en septembre 1985 de manière à inclure toutes les personnes veuves à faible revenu, âgées de 60 à 64 ans, peu importe l'âge du conjoint ou de la conjointe au moment de sa mort.

136. Pour ce qui est de l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable, fixé à 385 $ en 1983, a été porté à 495 $ en 1986. Pour avoir droit aux prestations, l'employé doit justifier de 10 à 14 semaines d'emploi assurable, selon le taux de chômage régional. La prestation hebdomadaire maximale est passée à 297 $.

ARTICLE 11.1f) : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

137. Environ 10 p. 100 des travailleurs canadiens relèvent de l'administration fédérale. Le Code canadien du travail a été modifié pour leur assurer une protection uniforme dans les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, ce qui comprend les industries interprovinciales et internationales, notamment dans le domaine des banques, des communications et des transports. Depuis le 31 mars 1986, la Partie IV du Code s'applique à la Fonction publique fédérale. Depuis le 2 avril 1987, elle s'applique également à tous les travailleurs du domaine des transports aériens, maritimes et ferroviaires. Certains de ces travailleurs étaient antérieurement couverts part d'autres dispositions législatives fédérales. Les modifications prévoient les circonstances amenant la création obligatoire de comités de santé et de sécurité au travail ainsi que le renforcement du droit de refuser certains travaux dangereux. Les dispositions relatives au respect de la loi ont aussi été révisées.

ARTICLE 11: 2a) et 2b) : PROTECTION CONTRE LA PERTE D'EMPLOI OU DE PRESTATIONS POUR CAUSE DE MATERNITÉ

138. Les nouvelles dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage et de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui concernent la maternité et la grossesse sont expliquées à l'article 2. Pour la plupart des employées relevant de l'administration fédérale, le Code canadien du travail prévoit désormais :

a) la conservation d'un congé de maternité de 17 semaines;

b) l'octroi à l'un ou l'autre des deux parents, naturels ou adoptifs, d'un congé additionnel non payé de 24 semaines pour prendre soin de l'enfant, congé qui peut être partagé entre les parents si les deux travaillent dans une entreprise réglementée par le gouvernement fédéral;

c) la réduction de douze à six mois d'emploi de la période de référence ouvrant droit à ce congé;

d) le droit pour les employées bénéficiant de ce congé de continuer à acquérir de l'ancienneté et à accumuler des crédits de pension, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pourvu qu'elles versent les cotisations requises;

e) la réintégration de l'employée dans son ancien poste ou dans un poste comparable avec le même salaire et les mêmes avantages sociaux;

f) la protection des employées contre le congédiement, la suspension, le licenciement, la rétrogradation ou les mesures disciplinaires parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont demandé un tel congé.

139. Dans la Fonction publique fédérale, 99,3 p. 100 de toutes les femmes employées depuis au moins six mois ont droit à une allocation de maternité qui, combinée aux prestations d'assurance-chômage touchées pendant leur congé de maternité, porte la totalité de leur revenu à 93 p. 100 de leur traitement pendant une période pouvant atteindre 17 semaines. Un congé de maladie payé peut être accordé aux employées qui sont incapables de travailler pour des raisons médicales liées à la grossesse ou à l'accouchement pourvu qu'elles ne soient pas déjà en congé payé. Un congé payé d'une journée est accordé à tous les parents à la naissance d'un enfant.

ARTICLE 11.2c) : SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

140. En mai 1984, un Groupe de travail sur la garde d'enfants a été mis sur pied pour évaluer le besoin de services de garde d'enfants et de congés parentaux payés au Canada et pour évaluer les services actuels. Le Groupe de travail a remis son rapport le 7 mars 1986. Il y recommandait l'instauration progressive d'un régime universel financé conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces.

141. Un Comité parlementaire spécial sur la garde d'enfants a été créé en novembre 1985 et a reçu le mandat d'étudier les nouveaux besoins de la famille canadienne dans la société moderne et de faire rapport à ce sujet. Il a parcouru le Canada pour connaître l'opinion de la population sur la question. Il doit examiner les besoins des enfants en matière de services de garde parentaux et non parentaux, les préférences des parents, le rôle du gouvernement fédéral et les options qui s'offrent à celui-ci pour l'avenir. Le Comité a déposé son rapport en mars 1987.

142. À la conférence annuelle de 1986 des premiers ministres, le Premier ministre du Canada a reconnu que les services de garde sont la clé de l'égalité pour les femmes et qu'ils contribuent à réduire l'écart entre hommes et femmes sur le plan économique. Il a déclaré que le gouvernement fédéral est sérieux

dans l'engagement qu'il a pris en matière de services de garde et qu'il est disposé à affecter des ressources substantielles à cette importante initiative nationale. Des discussions fédérales-provinciales sont en cours en vue de la conclusion d'une entente pour l'automne 1987.

143. Le crédit d'impôt pour enfants accordé aux contribuables à faible revenu passera de 384 $ par enfant en 1986 à 524 $ en 1988. L'exemption d'impôt pour enfants à charge, qui profite surtout aux contribuables à revenu plus élevé, sera ramenée au niveau des allocations familiales pour l'année fiscale 1989. Les allocations familiales, l'exemption d'impôt, le crédit d'impôt et le seuil d'admissibilité au crédit d'impôt seront tous augmentés au cours des années à venir d'un montant correspondant à la partie du taux annuel d'inflation qui dépassera 3 p. 100. Enfin, pour venir en aide aux familles canadiennes et leur éviter de recourir aux services d'escompteurs d'impôt, le gouvernement a proposé un système de versement anticipé du crédit d'impôt pour enfants à compter de 1986. Près d'un million de contribuables bénéficieront de ce versement anticipé.

144. Dans le budget d'avril 1983, la déduction pour frais de garde d'enfant a été fixée à un maximum de 2 000 $ par enfant de moins de 14 ans, le maximum par famille s'établissant à 8 000 $. Cette déduction est accordée lorsque le parent unique ou les deux parents travaillent ou suivent des cours de formation. Dans le cas d'un couple, c'est le plus bas salarié qui doit réclamer la déduction.

ARTICLE 11.2d) : PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES

145. Le Comité consultatif fédéral-provincial de l'hygiène environnementale et professionnelle a rédigé un document intitulé La travailleuse enceinte : document de référence à l'intention des professionnels de la santé. Publié en septembre 1986, ce document est destiné à aider les professionnels de la santé à répondre aux besoins des travailleuses enceintes.

ARTICLE 12 : SOINS DE SANTÉ

146. Le Comité sur la physiologie de la reproduction a remis son rapport sur les contraceptifs oraux en 1985. Il y recommande la révision du texte accompagnant les contraceptifs ainsi que la remise d'un feuillet d'information aux patientes qui songent à se servir de contraceptifs oraux. Il propose de publier une mise à jour de ce rapport tous les cinq ans et de faire le point sur le sujet tous les ans au cours des cinq prochaines années.

ARTICLE 13 : LES FEMMES ET LA VIE SOCIALE ET CULTURELLE

147. Le Programme pour les femmes de la Direction générale de la condition physique et du sport amateur de Santé et Bien-être social Canada continue à promouvoir la participation accrue des jeunes filles et des femmes à tous les aspects des activités physiques et sportives. Depuis 1980, il a contribué à l'appui et à la formation de candidates à des postes de direction professionnelle au sein d'organisations du domaine de la condition physique et du sport. Le Programme a produit un certain nombre de documents qui servent à la promotion, dont un portant sur l'intégration des femmes dans le sport et un autre intitulé "La femme, le sport et l'activité physique : Recherche et bibliographie" et dont la parution était prévue pour 1987. Une politique et un plan d'action en matière de participation féminine aux activités sportives ont été

publiés en octobre 1986 pour assurer l'égalité des chances aux filles et aux femmes dans le domaine du sport.

148. Dans le domaine culturel, on a souvent recours aux films pour diffuser de l'information, dissiper les stéréotypes et promouvoir la cause des femmes. Le Studio D, de l'Office national du Film du Canada, continue à jouir de sa réputation d'excellence sur la scène mondiale dans le domaine de la production de films dans une perspective féminine. Le Studio D et différents ministères participent également au Programme fédéral des films portant sur les femmes. C'est ainsi que, depuis 1982, de nombreux films ont été produits sur diverses questions féminines d'importance. L'ONF mettra en oeuvre, à compter de 1987, un programme d'équité en matière d'emploi destiné à accroître la participation des femmes à la production de films canadiens et à leur assurer la parité avec les hommes, d'ici 1996, à tous les postes d'agent et de pigiste de l'ONF.

ARTICLE 14 : FEMMES RURALES

149. La Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies a été modifiée le 18 mai 1984 pour permettre aux associations mari-femme d'avoir droit tout autant que les autres types d'associations au maximum des prestations prévues.

150. Depuis 1982, l'Office de stabilisation des prix agricoles accorde des subventions de soutien des prix de certaines denrées aux associations mari-femme, de la même façon qu'aux autres associations, familiales ou non familiales, à condition que soit faite la preuve de l'indépendance des contributions ou investissements des deux associés.

151. Agriculture Canada vient de se donner pour politique de consulter les groupes féminins agricoles en plus des associations agricoles en général. Par exemple, le projet "Pleins feux sur la ferme familiale" annoncé en novembre 1985 a marqué la première consultation systématique de cultivatrices au même titre que de cultivateurs.

152. L'initiative d'aide au développement de la production a aussi permis de régulariser l'aide financière octroyée pour la réalisation de projets parrainés par les groupes féminins agricoles. Les communiqués et les rapports de recherche du ministère sont maintenant transmis automatiquement aux groupes féminins agricoles et à leurs dirigeantes.

153. Pour ce qui est des femmes autochtones, le nouveau Programme de carrières dans le domaine de la santé vise à accroître le nombre d'étudiants inuit et indiens qui s'inscrivent aux programmes des sciences de la santé et en ressortent diplômés, et ce, afin de permettre aux populations indiennes et inuit d'assumer une plus grande part de responsabilité dans la planification et l'exécution de leurs propres programmes de soins de santé.

ARTICLE 16 : LES FEMMES ET LA FAMILLE

154. Depuis la rédaction du premier rapport du Canada, le Parlement a adopté une nouvelle Loi sur le divorce, entrée en vigueur le 1er juin 1986, et a abrogé l'ancienne loi. Aux termes de la nouvelle loi, le seul motif de divorce est la "rupture de mariage" dont témoignent l'adultère, les sévices ou le fait de la séparation depuis un an. La loi fixe aussi certains objectifs pour guider les tribunaux qui ont à rendre des ordonnances alimentaires; on y trouve notamment :

la reconnaissance des avantages ou désavantages économiques découlant du mariage ou de sa rupture; le partage des charges financières liées au soin des enfants, s'il y a lieu; le soulagement des difficultés économiques, s'il y a lieu; et, dans la mesure du possible, la promotion de l'indépendance économique de chacun des conjoints dans un délai raisonnable. Les conjoints sont encouragés à régler à l'amiable le plus grand nombre possible de points litigieux. Quand il s'agit d'octroyer la garde des enfants, la considération majeure est l'intérêt de ces derniers, aucun des conjoints ne bénéficiant d'un préjugé favorable.

155. Reconnaissant que l'exécution des ordonnances alimentaires et des ordonnances de garde fait souvent problème, le Parlement a adopté la Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions en vertu de laquelle il est désormais possible de pratiquer une saisie-arrêt sur le traitement et la pension de retraite d'un fonctionnaire pour mettre à exécution une ordonnance alimentaire.

156. La Loi d'aide à l'exécution des ordonnances et des ententes familiales, adoptée en février 1986, permettra de consulter les banques de données fédérales pour retrouver un conjoint ou un enfant porté disparu; elle permettra également de soumettre à une saisie-arrêt les paiements fédéraux non salariaux, tels que les remboursements d'impôt, pour mettre à exécution une ordonnance alimentaire. De plus, le Canada a ratifié en 1983 la Convention de La Haye sur les aspects civils de l'enlèvement des enfants. En janvier 1987, les dix provinces et un des deux territoires avaient intégré les dispositions de la Convention dans leur droit.

157. Depuis 1980, Condition féminine Canada préside un comité interministériel sur les femmes battues, dont les travaux touchent les questions suivantes : services sociaux et de santé, maisons d'accueil, aide financière, communautés autochtones, sensibilisation du public, questions de justice criminelle et formation de la police.

158. Voici quelques-unes des mesures prises par le gouvernement fédéral depuis 1982 pour réduire la fréquence et les conséquences de la violence faite aux femmes :

- publication, à l'intention des agents d'immigration, de nouvelles lignes directrices régissant les cas de rupture du contrat de parrainage par suite de violences physiques;

- annonce par la Gendarmerie royale du Canada, en 1984, d'une politique consistant à enjoindre à ses membres de porter des accusations dans tous les cas de voies de fait entre conjoints;

- étude de la réaction du système judiciaire au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest;

- compilation de ressources documentaires pour les femmes battues, diffusées par le Centre national d'information sur la violence dans la famille de Santé et Bien-être social Canada;

- coparrainage par les ministères fédéraux d'une série de films sur les services destinés aux femmes battues, films produits par le Studio D de l'Office national du film.

2. GOUVERNEMENTS DES PROVINCES

ALBERTA

ARTICLE 3 : MESURES APPROPRIÉES POUR ASSURER LE PROGRÈS DES FEMMES

Appareil gouvernemental - Secrétariat de la condition féminine

159. Le Secrétariat de la condition féminine (Alberta Women's Secretariat) a été créé le 1er avril 1984 pour aider le gouvernement de la province à mieux répondre à toute la variété des préoccupations féminines. Il a pour mandat de favoriser la participation des femmes, en toute égalité, à la vie de l'Alberta. Le Directeur exécutif du Secrétariat relève directement du Ministre responsable de la condition féminine.

160. Le Secrétariat compte deux divisions : (1) Politiques et recherche et (2) Éducation et communications. L'ancien Bureau des affaires féminines (Women's Bureau) (1966-1984) est intégré à la Division de l'éducation et des communications du Secrétariat. Le Secrétariat est doté de neuf employés.

161. En tant qu'organisme de coordination central pour les questions de la femme au sein du gouvernement, le Secrétariat sert de "carrefour" pour l'identification et l'analyse des politiques, programmes et lois du gouvernement qui ont une incidence sur les femmes. Il est chargé de faire des recommandations concernant les politiques et de fournir des conseils au Ministre responsable de la condition féminine. Il se tient en contact avec les autres services gouvernementaux afin de s'assurer que les questions féminines sont prises en compte dans l'élaboration des politiques et programmes. Le secrétariat représente aussi l'Alberta aux réunions et conférences intergouvernementales et aux travaux des comités intergouvernementaux et fédéraux-provinciaux.

162. Le secrétariat réunit des données, mène des recherches sur les dossiers féminins, et sensibilise le public : en fournissant des documents d'information sur une variété de sujets concernant les femmes comme le droit du mariage, le droit du travail et les testaments et successions; en référant aux organismes compétents les femmes qui ont des problèmes particuliers; en tenant une bibliothèque de documents de référence accessible au public; et en entretenant des liens, pour les questions qui touchent les femmes, avec les femmes elles-mêmes, les groupes féminins et le public.

163. En juillet 1985, le gouvernement de l'Alberta s'est engagé à créer un conseil consultatif de la situation de la femme. Un projet de loi a été déposé devant l'assemblé législative de la province.

ARTICLE 10 : ÉDUCATION

164. Le gouvernement de l'Alberta finance et(ou) administre, par l'entremise du ministère de l'Éducation supérieure, un vaste réseau d'établissements d'enseignement postsecondaire composé d'universités (programmes menant à un grade), de collèges (diplômes/certificats*), d'instituts techniques et de programmes de formation professionnelle publics (rattrapage scolaire et éducation de base).

---

* Une loi adoptée en 1984 permet à des collèges privés, qui remplissent certaines conditions, de décerner des diplômes universitaires de premier cycle dans des domaines choisis.

Le système d'enseignement postsecondaire reçoit un fort financement, et il est développé et administré de façon que tous les Albertains admissibles et intéressés puissent avoir accès à un programme d'enseignement postsecondaire approprié. De plus, le programme d'aide financière aux étudiants est bien développé; il consent un appui spécial aux femmes célibataires ayant des enfants à charge. Certaines bourses additionnelles ou spéciales sont offertes exclusivement aux femmes à l'intérieur du système de bourses aux étudiants.

165. En Alberta, le nombre de femmes inscrites au niveau postsecondaire est élevé; les inscrivants et étudiants, hommes et femmes, sont traités de la même façon. Fait intéressant : de plus en plus de femmes s'inscrivent dans des programmes d'éducation et de formation menant à des emplois non traditionnels (Tableau I et II). De plus, chaque année, les femmes sont de plus en plus nombreuses à l'intérieur du corps professoral des différents établissements.

TABLEAU I **NORTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY ET SOUTHERN ALBERTA INSTITUTE OF TECHNOLOGY NOMBRE DE DIPLÔMÉS DANS CERTAINES DISCIPLINES PAR SEXE**

	Génie	Commerce & informatique	Technologie des services	Sciences de la santé	Total des diplômés par sexe*	%	Total des diplômés*
1974-75 M	948	359	214	68	1 873		2 815
F	30	309	52	420	942	(33,5)	
1977-78 M	1 190	234	260	69	1 996		3 093
F	97	327	99	423	1 097	(35,5)	
1980-81 M	1 361	308	219	63	2 247		3 630
F	140	530	123	426	1 383	(38,1)	
1983-84 M	1 601	338	324	108	2 656		4 216
F	197	607	152	450	1 560	(37,0)	

* Les diplômés en arts appliqués et en sciences de la vie sont compris dans le total des diplômés par sexe et le total des diplômés.

TABLEAU II **RÉPARTITION HOMMES/FEMMES PAR TYPE DE PROGRAMME SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 1985-1986**

PROGRAMME	FEMMES %	HOMMES	TOTAL
EBA/ALS*	5 041 (51,8)	4 685	9 726
Commerce	917 (95,7)	41	958
Santé	627 (90,6)	65	692
Industries/métiers	176 (19,5)	727	903
Services sociaux	222 (81,3)	51	273
TOTAL :	6 983 (55,6)	5 569	12 552

* Enseignement de base pour adultes/Anglais comme langue seconde

ARTICLE 10a)

166. En Alberta, les hommes et les femmes bénéficient d'un accès égal aux programmes d'éducation : chacun peut y participer en toute égalité, et l'obtention des diplômés dans les établissements d'enseignement n'est pas entravée par des distinctions fondées sur le sexe. Cette égalité existe partout en Alberta, tant en milieu rural qu'en milieu urbain.

167. Le gouvernement de l'Alberta, par le truchement du ministère de l'éducation, est conscient que les écoles jouent un rôle important dans l'orientation professionnelle. C'est pourquoi le ministère a pris des dispositions pour y promouvoir la planification de carrières plus réalistes pour les jeunes filles. Le guide intitulé Career Development Services for Alberta Students (services d'orientation pour les élèves de l'Alberta) (octobre 1984) énonce des politiques, directives et procédures en la matière. Le Ministère est conscient des besoins particuliers des jeunes filles, et notammnt de celui d'élargir leurs horizons pour contrer les stéréotypes sexistes. Il espère que les autorités scolaires et les parents prendront les mesures appropriées.

168. Parmi les nombreuses initiatives prises par le ministère de l'Éducation dernièrement, mentionnons la révision des programmes du niveau secondaire. Un nouveau programme en voie d'élaboration comprendra un cours de base obligatoire pour le deuxième cycle du secondaire sur la gestion et la planification intégrale des carrières. Ce cours est destiné à des groupes précis d'étudiants (les femmes, les hommes, etc.) en vue de les préparer à s'intégrer dans la vie adulte, à gérer leurs propres finances et à choisir leur avenir professionnel.

ARTICLE 10b)

169. Comme pour l'accès aux programmes d'enseignement et l'orientation professionnelle, il n'existe aucune discrimination dans le contenu des programmes. Les femmes ont un accès égal aux mêmes spécialisations, examens, installations et équipements que les hommes. On peut toutefois déceler des tendances dans certains aspects du programme d'études. Moins de femmes sont inscrites aux programmes de sciences et de mathématiques au niveau secondaire. Cela pourrait être attribuable, dans une certaine mesure, au fait que ces programmes sont souvent axés sur une clientèle masculine et dispensés par des hommes. Les femmes qui, plus tard, voudraient accéder à un emploi qui exige des connaissances dans ces domaines, s'en trouveront défavorisées.

170. Les femmes comptaient pour 58 p. 100 de tous les enseignants pendant les années scolaires 1981-1982, 1982-1983, 1983-1984, pour 59 p. 100 en 1984-1985 et pour 60 p. 100 en 1985-1986. En 1986, 34 p. 100 des administrateurs scolaires étaient des femmes. On ne décèle aucune discrimination dans la rémunération des enseignants. Celle-ci est en effet déterminée à l'occasion des négociations entre les conseils scolaires et l'association des enseignants de l'Alberta. Les grilles convenues ne font d'autres distinctions que celles qui sont fondées sur l'expérience et le niveau de scolarité.

ARTICLE 10c)

171. En 1983-1984, le ministère de l'éducation a procédé à une évaluation de la tolérance et de la compréhension. Au cours de cette opération, les directives officielles relatives aux programmes d'études et les publications connexes,

ainsi que tout le matériel didactique approuvé, ont été examinés. Tous les documents scolaires devaient reconnaître la contribution des deux sexes à la société, donner des hommes et des femmes une image conforme à la société dans laquelle ils/elles vivent, utiliser une langue exempte de stéréotypes et proposer aux garçons et aux filles des choix de carrière correspondant à la variété des options offertes par la société d'aujourd'hui. Tous les documents didactiques jugés inacceptables ont été retirés, et ceux qui demeuraient problématiques ont été modifiés.

172. L'élaboration des programmes d'études s'est faite compte tenu des facteurs énumérés plus haut. On y vise désormais à contrer les stéréotypes, tant masculins que féminins, et à offrir une perspective plus large, de sorte que les étudiants fassent des choix éclairés en ce qui concerne leur avenir professionnel et leur style de vie.

173. Les femmes membres de minorités sont souvent exposées à une plus grande discrimination que leurs congénères masculins. Par suite de son enquête sur la tolérance et la compréhension, le ministère de l'éducation a entrepris l'élaboration d'une politique sur l'enseignement des autochtones qui visera à hausser la qualité des services destinés aux élèves et aux collectivités autochtones. Les femmes autochtones pourront ainsi recevoir un enseignement adapté, selon les paramètres de l'enquête.

174. À l'heure actuelle, il n'existe pas de programme expressément axé sur les études féminines. Cependant, les cours de sciences sociales comportent souvent un élément concernant la place de la femme dans l'histoire.

ARTICLE 10f)

175. En vertu de l'actuelle Loi sur les écoles (School Act), tous les enfants de six ans à seize ans doivent fréquenter l'école. Par conséquent, le taux d'abandon scolaire des jeunes (filles et garçons) de moins de seize ans est relativement minime.

176. Les statistiques actuellement disponibles sur l'alphabétisation et la fréquentation scolaire ne vont pas au-delà de 1981. D'après les tendances constatées, il semble toutefois que de plus en plus de femmes retournent aux études à temps partiel (recensement de 1981).

ARTICLE 10g)

177. Tous les élèves doivent suivre des cours de culture physique de la première à la dixième année inclusivement. Filles et garçons prennent part à toute une variété d'activités offertes par les écoles dans le cadre du programme d'éducation physique et ce, sans distinction, sauf si la coutume sociale y fait obstacle (dans le cas de la lutte, par exemple). Dans un certain nombre d'écoles les cours sont mixtes. De plus, les enfants peuvent participer, en égalité, aux compétitions sportives interscolaires. Il y a moins de jeunes filles que de jeunes hommes qui font de l'éducation physique en onzième et douzième année.

ARTICLE 10h)

178. Le ministère de l'éducation dispense au deuxième cycle du secondaire un cours sur la gestion et la planification intégrale des carrières. Ce cours ne comprend pas la planification de la famille, mais un cours optionnel sur la planification familiale fait partie du programme d'études révisé sur la santé, dispensé à la discrétion des conseils scolaires et des parents.

ARTICLE 11 : EMPLOI

ARTICLE 11.1c)

179. Le Programme de promotion de la femme du Bureau de l'administration du personnel a été créé en 1977 pour aider les femmes à réaliser leur potentiel professionnel dans la fonction publique albertaine. Depuis 1982, plusieurs autres initiatives ont vu le jour.

180. Un nouveau centre d'information fournit des documents imprimés et audio-visuels et d'autres types de renseignements concernant les femmes.

181. Des programmes de formation ont été élaborés. Voici certain titres : Relations interpersonnelles et organisation pour commis et secrétaires; Femmes accédant à un poste de cadre ou de gestionnaire; La planification de carrière; La bureautique et le superviseur, et un forum comprenant une série sur divers thèmes intéressant les femmes cadres.

182. Les sous-ministres ont nommé des coordonnateurs au sein de la hiérarchie de chaque ministère pour paver la voie aux activités du programme de promotion de la femme.

183. Une série portant sur des sujets d'intérêt pour les femmes au travail a été élaborée pour les nouvelles employées, avec un calendrier affichant tous les services offerts.

184. Enfin, un projet actuellement en cours vise à recenser les carrières qui s'ouvrent aux femmes à l'intérieur de la fonction publique, de manière à renseigner et à aider les femmes qui ont des choix professionnels à faire.

ARTICLE 11.2a)

185. Le 5 juin 1985, la Loi sur la protection des droits de la personne (Individual's Rights Protection Act), R.S.A. 1980, c. I-2, a été modifiée considérablement de façon à offrir une plus large protection. Les femmes enceintes sont maintenant protégées contre les congédiements et contre toute condition à l'embauche qui pourrait se traduire par de la discrimination pour seule cause de grossesse.

ARTICLE 11.2b)

186. Le 5 juin 1985, la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), R.S.A. 1980, c. E-10.1, a été modifiée de manière à accorder aux employées enceintes admissibles un congé non rémunéré de 18 semaines, réparti suivant les circonstances de la grossesse et de l'emploi. Les modifications ont permis l'élargissement du congé de maternité à toutes les salariées de la province, sous réserve qu'elles travaillent pour un employeur au vrai sens du terme.

187. Le 20 novembre 1985, le gouvernement de l'Alberta a signé avec ses employés une nouvelle convention collective qui prévoit un congé de maternité élargi. Les employées admissibles peuvent maintenant bénéficier d'un congé de maternité non payé pouvant aller jusqu'à neuf mois.

ARTICLE 12 : DROIT À LA SANTÉ

188. Le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise du ministère des Services sociaux et de la Santé communautaire, accorde une aide financière à des organismes communautaires (services de santé) chargés de la mise sur pied et de la prestation de services de santé selon les priorités et besoins identifiés sur le plan local. Tous les services de santé fournissent des informations sur la planification de la famille et dix d'entre eux administrent des programmes de planification de la famille qui offrent des services de consultation, de sensibilisation, de consultation clinique et de référence.

189. Au cours des trois dernières années, le ministère a fourni de l'aide aux services de santé pour leur permettre de développer et d'offrir des services de planification de la famille plus adéquats. Ainsi, il a élaboré un guide intitulé "Needs Assessment in Family Planning: A Guide for Program Development" (l'évaluation des besoins en matière de planification de la famille : guide pour l'élaboration de programmes), de même qu'un système d'information uniformisé pour la planification de la famille.

190. Pendant la même période, à Edmonton et Calgary, trois centres médicaux ont ouvert leurs portes pour répondre aux besoins des adolescent(e)s en matière de planification de la famille.

ARTICLE 14 : VIE RURALE

191. Le Secteur des services régionaux du ministère de l'Agriculture dispense de nombreux programmes d'économie domestique et d'éducation pour aider les Albertaines de milieux ruraux à mieux exploiter leurs capacités de façon à assurer le bien-être physique, économique et social de leurs familles et de leurs collectivités. Le réseau provincial des conseillers de district en économie domestique offre des programmes dans les domaines suivants : l'alimentation et la nutrition; la gestion des ressources familiales; la gestion des finances de la ferme; le vêtement et les textiles; le logement et la vie familiale. Les programmes d'information et d'éducation sont dispensés par divers moyens : trousses d'apprentissage individuel; presse écrite et organismes de radiotélédiffusion; contacts personnels et services de consultation; bulletins; cours magistraux; campagnes de promotion; brochures; production de montages audiovisuels et de films; ateliers; colloques et cours.

192. Les conseillers en économie domestique de district secondent des organismes comme les 4-H, les conseils d'éducation complémentaire et l'Association d'éducation et de perfectionnement en milieu rural (Rural Education and Development Association); ils appuient l'élaboration des programmes et les activités de planification des sociétés agricoles, conseils de services agricoles, organisations de femmes des régions rurales et autres organismes communautaires. De plus, des subventions sont accordées aux organisations de femmes rurales, comme Alberta Women's Institute et Women of Unifarm, pour appuyer leurs programmes. D'autres services du ministère de l'agriculture s'occupent de mettre sur pied des programmes de vulgarisation en agriculture et en économie

domestique. Les femmes rurales, les agricultrices surtout, sont les premières à bénéficier des cours d'économie domestique. En tout, 203 000 personnes ont suivi 9 500 cours de vulgarisation dans ce domaine entre le 1er avril 1982 et le 31 mars 1985.

193. Les conseillers en économie domestique de district organisent un grand nombre d'ateliers et conférences pour les femmes rurales, y compris la semaine des femmes de l'Alberta, qui a lieu chaque année, et y participent à titre de personnes-ressources. Des thèmes comme la contribution économique des femmes d'agriculteurs à l'entreprise familiale et le rôle des femmes dans les collectivités agricoles et rurales y sont abordés. Des conférences éducatives données récemment visaient à accroître les aptitudes de gestion du temps et des finances des femmes agricultrices et à accroître leur respect d'elles-mêmes en tant que partenaires dans l'exploitation familiale.

194. La Direction de l'économie domestique mène des enquêtes et des recherches et réunit des données sur les questions intéressant les familles rurales et d'agriculteurs. Elle a déjà réalisé il y a quelque temps une vaste enquête sur les besoins des femmes en matière d'enseignement des sciences domestiques et leurs préférences touchant l'exécution des programmes et la prestation des services.

ARTICLE 16 : MARIAGE ET RAPPORTS FAMILIAUX

195. Le gouvernement de l'Alberta, par l'entremise du ministère des Services sociaux et de la Santé communautaire, a réagi au problème de la violence contre les femmes et, plus généralement, à la violence dans la famille en créant le bureau de la prévention de la violence dans la famille (Office of the Prevention of Family Violence) en juin 1984.

196. Ce bureau est chargé de fournir des renseignements et des conseils au gouvernement, aux professionnels, ainsi qu'aux groupes, organismes et associations. Il vise aussi à :

- sensibiliser le gouvernement et le public au problème de la violence dans la famille;
- sensibiliser les professionnels au problème et accroître leur capacité d'y remédier;
- aider les personnes qui s'occupent de planifier et d'assurer de l'aide aux survivants, aux agresseurs et à leurs familles; et
- favoriser la coopération entre les pourvoyeurs de services.

ARTICLE 16.1c)

197. En juin 1985, face aux nombreux cas de non-paiement des ordonnances alimentaires, le gouvernement de la province a déposé la Loi sur l'exécution des ordonnances alimentaires (Maintenance Enforcement Act), S.A. 1985, c. M-0.5, portant création d'un organisme public chargé de les faire respecter. Cet organisme administre un programme qui contrôle le paiement de toutes les ordonnances alimentaires sanctionnées par les tribunaux et enregistrées. Le directeur a le pouvoir d'obtenir auprès d'autres ministères les adresses qui lui permettront de trouver les conjoints contrevenants. Il peut aussi saisir une partie du salaire mensuel et les biens du débiteur. Le gouvernement veille

ainsi à ce que les personnes en faveur desquelles les tribunaux ont arrêté des ordonnances alimentaires, particulièrement les ex-conjoint(e)s et leurs enfants, reçoivent régulièrement leurs paiements.

ARTICLE 16: 1d) et 1f)

198. En 1984, la Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act) a été modifiée de manière à donner au père putatif le droit de solliciter la cassation, en sa faveur, d'une entente de tutelle, lorsque la mère tutrice renonce à son droit.

ARTICLE 16.1g)

199. En 1985, la Loi sur les statistiques de l'état civil (Vital Statistics Act) a été modifiée pour permettre que l'enfant d'une mère mariée porte le nom de famille de sa mère, moyennant demande conjointe du père et de la mère.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

1. Mesures prises pour assurer le respect de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés

200. Le projet de loi 33 (Charter of Rights Amendment Act) est entré en vigueur en décembre 1985, avec certaines dispositions ayant un effet rétroactif au 17 avril 1985. Cette loi vise à corriger de nombreuses distinctions liées au sexe apparaissant dans certains textes législatifs provinciaux touchant des domaines comme la rémunération des salariés, les normes d'emploi et le droit de la famille.

2. Mécanisme mis en place par le gouvernement provincial au regard de la condition féminine

201. Le Secrétariat à la condition féminine (Women's Secretariat, anciennement Programmes de promotion de la femme) a été créé en juin 1982. Il veille à la coordination de toutes les initiatives gouvernementales concernant les questions féminines. Le Secrétariat sert de point de convergence pour la participation communautaire, coordonne l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes et des politiques du gouvernement qui s'adressent aux femmes, veille à ce que le gouvernement donne l'exemple en assurant des chances égales d'emploi aux femmes dans la fonction publique, représente les intérêts des femmes aux plus hauts échelons du gouvernement et recueille des données et effectue des recherches.

3. Éducation

Orientation professionnelle pour les emplois non traditionnels

202. Un peu partout en Colombie-Britannique, les collèges communautaires proposent aux femmes des cours leur permettant de s'initier aux emplois non traditionnels. D'une façon générale, ces cours visent à clarifier les intérêts et les attentes des participantes, à explorer les débouchés qui s'offrent à elles dans des professions non traditionnelles, à évaluer les compétences et les valeurs liées aux professions non traditionnelles, à examiner les réalités qui sous-tendent les cours de formation professionnelle et à permettre l'acquisition de compétences pratiques comme l'affirmation de soi de même que de techniques facilitant la recherche d'un emploi comme la mise en valeur de ses qualités personnelles.

Aide financière aux étudiants

203. Dans le cadre de son programme de prêts aux étudiants et de son programme d'aide financière pour l'éducation de base des adultes, le gouvernement de la Colombie-Britannique assure une aide financière aux étudiants de la province.

Inscriptions de femmes dans les établissements d'enseignement postsecondaire

204. Selon Statistique Canada, le nombre d'étudiantes à temps plein inscrites à des programmes de premier cycle et d'études supérieures dans les universités de la Colombie-Britannique a augmenté de 9,5 p. 100 et de 7,0 p. 100 en 1982-1983 et 1983-1984 respectivement.

205. Entre 1982-1983 et 1983-1984, le nombre d'étudiantes à temps plein inscrites à des programmes de premier cycle a augmenté dans des domaines d'études traditionnellement réservés aux hommes comme le commerce et l'administration des affaires (15 p. 100), le génie et les sciences appliquées (4 p. 100), la médecine (9 p. 100) et la pharmacie (13 p. 100).

206. Les femmes représentent toujours, et de loin, le plus important contingent d'étudiants à temps plain inscrits à des programmes de premier cycle dans des domaines traditionnellement féminins comme l'éducation, les sciences infirmières et l'économie domestique.

Études féminines

207. En janvier 1985, l'Université Simon Fraser mettait sur pied un programme de maîtrise en études féminines. Il s'agit du seul programme d'études féminines de deuxième cycle offert en Colombie-Britannique. L'Université a également une chaire d'études féminines.

208. D'autres universités et établissements d'enseignement postsecondaire de la province proposent des cours de premier cycle en études féminines sur une base trimestrielle. Aucun cours d'études féminines n'est obligatoire jusqu'à la fin du secondaire et l'intégration de ce sujet au programme d'études est laissée à la discrétion des écoles et des enseignants.

4. Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique

209. Entre le 14 septembre 1984 et le 31 mars 1986, le Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Council of Human Rights) a reçu 157 plaintes de discrimination fondée sur le sexe, ce qui représente 45 p. 100 de toutes les plaintes qui lui ont été adressées.

210. Le Conseil a rendu un certain nombre de décisions écrites et adjugé d'importantes indemnités financières aux plaignants dans des cas de discrimination fondée sur le sexe.

5. Immigrantes, minorités visibles et femmes autochtones

211. Outre les obstacles culturels généraux, la barrière de la langue constitue le frein le plus important à l'adaptation des immigrantes en Colombie-Britannique. Ces femmes sont également préoccupées par des questions comme l'accès à l'éducation et à la formation, la garde des enfants, la violence familiale et les soins de santé. Les femmes nées au Canada et qui appartiennent à des minorités visibles font face à des stéréotypes quant à leur place dans la société ainsi qu'à des actes de discrimination fondée sur la race. Elles sont confrontées à des difficultés en ce qui concerne leurs chances d'emploi, notamment les possibilités d'avancement et les cours de formation.

212. Selon un sondage mené auprès des femmes autochtones par le gouvernement de la Colombie-Britannique en 1985, les préoccupations les plus souvent mentionnées (outre les questions qui intéressent toutes les femmes en général) sont : le statut de la femme autochtone et ses répercussions sur la communauté autochtone; le placement des enfants aux foyers non-autochtones et leur perte d'identité en ces cas; l'alcoolisme et la toxicomanie; le faible niveau de scolarité; et l'absence de possibilités d'emploi.

213. Le Secrétariat à la condition féminine verse des subventions à des groupes d'immigrantes et d'autochtones de toute la province pour la mise sur pied d'activités comme des cours de formation linguistique, des cours de préparation à une carrière et des ateliers d'initiation au travail, entre autres. Le Kootenay Indian Area Council, par exemple, organise des ateliers sur des sujets comme les familles monoparentales, la gestion financière et l'alcoolisme. De plus, le programme est représenté à un comité interministériel dont le mandat est d'étudier et de régler les problèmes des autochtones de la Colombie-Britannique.

6. Initiation au travail et apprentissage

214. Les éléments suivants résument la situation actuelle en matière d'initiation au travail pour les femmes en Colombie-Britannique :

- le British Columbia Institute of Technology, qui a récemment fusionné avec le Pacific Vocational Institute, accorde une place de plus en plus grande à la formation à des métiers et des techniques hautement spécialisés, augmentant ainsi les possibilités d'emploi des femmes;

- l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes d'initiation au travail à l'intention des femmes pour leur permettre d'acquérir des compétences dans les métiers et la technologie se poursuivent;

- les programmes de formation préalable à l'apprentissage ont été éliminés et remplacés par des cours de formation par modules, à rythme libre, comme le programme "Training Access" (TRAC);

- le Secrétariat à la condition féminine finance des groupes qui offrent aux femmes des programmes de formation professionnelle et de formation préalable à l'emploi.

215. La Direction de la formation de la main-d'oeuvre et de l'apprentissage (Apprenticeship and Employment Training Branch) du ministère du Travail administre et coordonne la mise en oeuvre de programmes de formation en apprentissage et de formation de la main-d'oeuvre, notamment du Programme des emplois non traditionnels pour les femmes (Women's Non-Traditional Employment Program), lequel verse aux employeurs des subventions salariales pouvant aller jusqu'à 3 $ l'heure. La direction offre également un service d'orientation professionnelle.

216. "Women in Trades" est un groupement d'inspiration populaire qui s'attache à fournir appui et conseils aux femmes pratiquant un métier ou envisageant de le faire. Le groupement collabore également avec des employeurs et des syndicats en vue de faciliter aux femmes l'accès au marché du travail. De son côté, la Société des canadiennes dans les sciences et les technologies oeuvre auprès des femmes qui mènent des carrières dans les sciences, la technologie et le génie.

217. On n'a assisté qu'à une très petite augmentation du nombre de femmes dans les métiers non traditionnels, le pourcentage d'apprenties passant de 1,9 p. 100 en 1979 à 3,6 p. 100 en 1985. De nombreuses femmes rencontrent des obstacles à leur participation dans le secteur des métiers, notamment les attitudes traditionnelles ainsi que l'absence d'orientation professionnelle et de modèle de comportement. Le Secrétariat à la condition féminine a mis de l'avant plusieurs initiatives pour faire tomber ces barrières. Une enquête effectuée auprès des

femmes propriétaires d'entreprises dans la province visait à évaluer la nature et l'importance des activités commerciales auxquelles les femmes d'affaires participent, à cerner les problèmes qu'elles rencontrent ainsi qu'à déterminer leurs contributions sous l'angle de l'économie provinciale et de la création d'emplois. De plus, entre mai 1985 et janvier 1986, le Secrétariat a administré un projet de tutrices (British Columbia Mentorship Program) qui visait à jumeler de jeunes élèves d'écoles secondaires et des femmes retournant sur le marché du travail avec des professionnelles et des femmes d'affaires oeuvrant dans divers domaines. Un document élaboré à cette fin encourage les femmes à découvrir le caractère transférable de leurs compétences et de leur expérience au regard d'un grand nombre d'emplois.

7. Mesures de protection

218. Au cours des dernières années, on s'est beaucoup intéressé à l'établissement d'un cadre de réglementation dans les domaines du harcèlement sexuel et de l'hygiène de la reproduction.

219. Un homme ou une femme victime de harcèlement sexuel en milieu de travail peut s'adresser au Conseil des droits de la personne de la Colombie-Britannique aux termes de l'article 8 de la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act). Entre le 14 septembre 1984 et le 31 mars 1986, 71 plaintes de ce genre ont été reçues par le Conseil. Lorsque la plainte est jugée fondée en vertu de la Loi, le Conseil peut allouer une indemnité financière eu égard au salaire perdu ou aux dépenses supportées par la personne harcelée de même qu'une compensation pour préjudice moral ne dépassant pas 2 000 $ dans les cas de harcèlement sexuel. Le Conseil a publié une brochure d'information sur les droits de la personne à l'intention des employeurs. Le harcèlement sexuel commence à être pris en considération dans les conventions collectives. En 1985, 18,6 p. 100 des principales conventions collectives en vigueur dans la province renfermaient un énoncé de principes ou des clauses relatives au dépôt de plaintes.

220. Dans le domaine de l'hygiène de la reproduction, la protection est devenue un sujet important en ce qui a trait à l'utilisation des terminaux à écran cathodique. Bien qu'aucun lien concluant n'ait été établi entre l'utilisation de ces machines et les problèmes de grossesse, 6,2 p. 100 des conventions collectives accordent aux employées enceintes le droit d'être affectées à un autre poste de travail ou de prendre un congé.

8. Les femmes dans la population active

221. Le taux de participation des femmes dans la population active de la Colombie-Britannique ne cesse de croître depuis 1980. Ainsi, en 1985, cette population active se composait de 824 000 hommes, soit 57,6 p. 100 du total, et de 608 000 femmes, soit 42,5 p. 100. À des fins de comparaison, signalons qu'en 1980, ces mêmes proportions étaient respectivement de 60,3 p. 100 et de 39,7 p. 100. Cette tendance à la hausse peut être liée à la récente récession et (ou) au déplacement des emplois du secteur primaire vers celui des services.

MANITOBA

ARTICLE 2

222. Par suite de l'entrée en vigueur de la Charte canadienne des droits et libertés, le Manitoba a adopté une loi cadre, soit la Loi modifiant le droit statutaire afin de favoriser l'égalité des droits, S.M. 1985-1986, c. 47, qui interdit dans plusieurs lois la discrimination fondée, notamment,

- sur le sexe, en recommandant plus précisément a) l'utilisation du genre neutre dans la rédaction des textes législatifs pour en éliminer la terminologie sexiste, b) l'égalité de statut pour la mère en cessant de donner dans diverses lois la préférence au père pour définir le statut juridique des enfants, c) l'équité au regard des avantages et des obligations prévues par les lois en conférant aux deux sexes les mêmes droits et responsabilités, et d) la reconnaissance de l'égalité de statut des parents au regard de l'octroi des congés de paternité et d'adoption, ainsi que

- sur l'état matrimonial, en recommandant l'égalisation des statuts de partenaire en union libre et d'époux de fait dans certaines lois.

223. En vue d'assurer le respect dans la pratique du principe de l'égalité des hommes et des femmes enchâssé dans la Charte, le Manitoba a octroyé à la Charter of Rights Coalition (Manitoba), une coalition de divers groupements de femmes manitobaines, des subventions pour qu'elle informe le gouvernement provincial des dispositions discriminatoires qui continuent d'entacher les lois provinciales. En 1985, la Coalition a publié Charter Compliance - Selected Provincial Statutes, une analyse approfondie des lois du Manitoba en fonction de leur incidence sur l'égalité des femmes. Elle a également présenté partout dans la province des séminaires et des ateliers sur les lois discriminatoires.

224. On s'est demandé, dans le passé, si la Loi sur les droits de la personne, C.C.S.M., c. H175, avait la préséance uniquement sur les lois entrées en vigueur avant son adoption ou sur tous les textes législatifs. Or, on sait maintenant que la Cour suprême du Canada lui a au moins donné la priorité sur les lois rédigées avant son adoption, notamment la Loi sur les écoles publiques, C.C.S.M., c. P250, dans la cause opposant le district scolaire No. 1 de Winnipeg à Craton (1985).

225. La loi actuelle sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur le sexe, mais ne définit pas en quoi consiste ce motif. La Commission des droits de la personne du Manitoba a adopté à cet égard une définition très large qui tient compte de facteurs comme la grossesse, le genre, les stéréotypes fondés sur le sexe et le harcèlement sexuel. Il existe, dans la jurisprudence, un précédent pour l'inclusion de ces facteurs dans le motif en question. Cette définition a été contestée dans certaines causes liées à la discrimination fondées sur des caractéristiques se rapportant au sexe, notamment la grossesse, et dans des causes récentes de harcèlement sexuel. La Commission a recommandé d'apporter les modifications qui s'imposent à la loi sur les droits de la personne du Manitoba afin d'assurer la couverture de ces formes de discrimination fondée sur le sexe.

226. Si on retrouve dans la jurisprudence des cas où ces facteurs ont été interdits à titre de motifs de discrimination fondée sur le "sexe", on en observe d'autres où des décisions en ce sens ont été renversées, par exemple, au regard des stéréotypes fondés sur le sexe, dans la cause opposant Canada Safeway Ltd. à Steel et à la Commission des droits de la personne (1985) et, au regard de la grossesse, dans la cause opposant Brooks, Allen et Dixon à Canada Safeway Ltd. (Babillard canadien des droits de la personne, 1986, vol. VII).

227. Consciente des lacunes de la Loi à cet égard et à d'autres points de vue, la Commission des droits de la personne du Manitoba a déposé, en 1984, une version révisée du Code aux fins d'examen et d'adoption par l'Assemblée législative.

228. En plus de protéger les femmes contre la discrimination fondée sur le sexe, la Loi sur les droits de la personne du Manitoba interdit la discrimination fondée sur la situation de famille, par laquelle on entend, suivant la définition qu'en donne la Loi, la situation d'une personne ou d'un parent célibataire, celle d'une personne rendue veuve et celle de toute personne divorcée ou séparée ou encore la situation des enfants, des personnes à charge ou des membres de la famille d'une personne.

229. Parmi les treize motifs de discrimination énoncés dans la Loi sur les droits de la personne du Manitoba (soit la race, la nationalité, la religion, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, une déficience physique ou mentale, l'âge, la source de revenu, la situation de famille, l'origine ethnique ou nationale), le sexe était celui sur lequel étaient fondées le plus grand nombre des plaintes de discrimination présentées à la Commission en 1985, avec un pourcentage de 26 p. 100 des plaintes officielles (la race et la couleur suivaient avec un pourcentage de 23 p. 100). Ces chiffres contrastent avec ceux de 1982, qui classaient le sexe comme étant au second rang parmi les motifs de plainte les plus souvent invoqués, avec un pourcentage de 18 p. 100 de l'ensemble des plaintes (précédé par la race et la couleur avec 19 p. 100 des plaintes). En 1985, 32 p. 100 (31 cas) des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient des accusations de harcèlement sexuel toutes formulées par des femmes contre des hommes, par rapport à 25 p. 100 (37 cas) en 1982. Le montant général des dommages-intérêts versés aux victimes de harcèlement sexuel dans le cas des plaintes justifiées s'élevait à 1 000 $ en 1982 (1 cas) et allait de 300 $ à 1 500 $ (4 cas) en 1985. La Commission organise périodiquement des ateliers sur le harcèlement sexuel à l'intention des employeurs, des syndicats et des autres groupes intéressés. Elle a mis au point à l'intention des employeurs une brochure et une "ligne directrice" qui peuvent être obtenues sur demande.

230. La Loi sur les services correctionnels du Manitoba, ainsi que les règlements et les lignes directrices y afférents, traitent au même titre les hommes et les femmes; toutefois, les programmes et les services ont été adaptés aux besoins spéciaux des femmes. Ainsi, l'Institut correctionnel pour femmes de Portage la Prairie offre des programmes portant sur des sujets comme l'art d'être parent, l'aptitude à la vie quotidienne et l'emploi. De même, on y trouve un programme de garde des jeunes enfants en milieu institutionnel qui permet aux détenues de garder leurs bébés pendant leur incarcération.

ARTICLE 3

231. En vue de favoriser le plein épanouissement et l'avancement des femmes, le gouvernement du Manitoba, en plus d'adopter la loi susmentionnée, a établi en

1984 la Direction de la Condition féminine du Manitoba. Cette direction remplace le Bureau de la condition féminine, un centre d'orientation professionnelle. Elle a pour mandat de coordonner la réponse du gouvernement du Manitoba à toutes les questions intéressant la condition féminine et de veiller à ce que les programmes, les lignes directrices et les lois du gouvernement tiennent compte des préoccupations des femmes. Ses objectifs consistent à éliminer la discrimination systémique à l'endroit des femmes et à garantir à ces dernières la pleine égalité dans tous les domaines. Elle offre notamment comme services un centre de ressources et d'information, un bulletin bimensuel traitant de sujets d'intérêt féminin qui est diffusé gratuitement, un service de consultation sur les questions intéressant les femmes, un service d'élaboration et d'analyse de lois, de lignes directrices et de programmes et un service d'élaboration de programmes spéciaux.

ARTICLE 4

232. Le gouvernement du Manitoba a adopté des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'application dans la pratique de la notion d'égalité entre les hommes et les femmes.

233. En 1983, la province du Manitoba et la Manitoba Government Employee's Association ont donné leur accord à la mise en oeuvre d'un programme d'action positive destiné aux fonctionnaires provinciaux. Le programme vise à abattre les barrières discriminatoires actuelles et à promouvoir l'égalité et l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Des objectifs d'emploi à long terme ont été établis dans le cas de tous ces groupes. Ils portent sur une période de vingt ans et englobent toutes les catégories professionnelles. Dans le cas des femmes, l'objectif d'emploi a été fixé à 50 p. 100.

234. La Loi sur les droits de la personne du Manitoba exige que les programmes spéciaux visant à assurer de l'emploi aux femmes et aux membres des autres groupes défavorisés reçoivent la sanction de la Commission des droits de la personne. Ainsi, en 1983, la Commission a approuvé la mise en place de 13 programmes spéciaux, de 25 en 1984 et de 39 en 1985.

ARTICLE 5

235. Le gouvernement du Manitoba a émis en 1984 des lignes directrices visant la représentation des femmes dans les communications gouvernementales. Ces lignes directrices stipulent que la formulation des communications écrites doit être non sexiste, qu'on ne peut plus assumer que les noms du genre masculin ou du genre féminin englobent les hommes et les femmes et que les femmes doivent être traitées de façon égale aux hommes dans le matériel de promotion, de publicité et de formation, c'est-à-dire que plutôt que de confiner les femmes dans des rôles strictement "traditionnels", on doit les dépeindre comme étant capables d'occuper le même éventail de postes que les hommes et leur donner une place proportionnelle à celle qu'elles occupent dans la population active, où elles représentent plus de 50 p. 100 des travailleurs (le travail à la maison est considéré comme une participation à la main d'oeuvre). De plus, les femmes ne doivent pas être toujours présentées dans des rôles de subalternes, mais faire aussi souvent figure d'autorité que les hommes. Elles ne doivent pas non plus être montrées comme un objet décoratif ou de séduction. Enfin, il convient

d'employer un nombre égal d'annonceurs féminins et d'annonceurs masculins pour contrer l'image véhiculée par la publicité commerciale et suivant laquelle les hommes sont en général les personnes qui expliquent un produit ou une émission tandis que les femmes en sont simplement les usagers ou les auditrices.

ARTICLE 6

236. En décembre 1985, l'administration municipale de Winnipeg (Manitoba) a proclamé une politique axée sur l'application de l'article 195.1 du Code criminel du gouvernement fédéral portant sur la sollicitation et en vertu duquel les clients et les prostitués, quel que soit leur sexe, doivent être arrêtés et inculpés de sollicitation. Pendant les trois mois qui ont suivi la mise en oeuvre de cette politique, 48 prostitués (44 femmes et 4 hommes) et 36 clients ont été arrêtés à Winnipeg. L'une des personnes accusées de prostitution qui n'étaient pas encore majeure (moins de 18 ans) a été placée temporairement dans une maison d'accueil pour les enfants dans le besoin.

ARTICLE 7

237. Parmi les mesures prises par le gouvernement provincial pour favoriser la participation des femmes à la vie politique et publique du pays, mentionnons le financement d'organismes non gouvernementaux et d'associations oeuvrant dans le domaine de la condition féminine. Une étude menée récemment auprès de 31 organismes de ce genre, regroupant 87 485 membres et 972 bénévoles actifs, révèle que la majorité d'entre eux ont reçu une aide du gouvernement.

238. Le gouvernement provincial doit, toutefois, prendre d'autres mesures pour assurer la participation des femmes aux divers conseils et tribunaux gouvernementaux. En 1985, seulement cinq femmes (18 p. 100) siégeaient à la Commission du travail du Manitoba qui supervise la Loi sur les normes d'emploi, C.C.S.M., c.E110, la Loi sur les relations du travail, C.C.S.M., c. L10, la Loi sur le congé payé, C.C.S.M., c. V20 et la Loi sur le paiement des salaires, C.C.S.M., c. P15; aucune femme ne faisait partie des 18 membres réglementant les trois commissions de l'industrie de la construction; cinq femmes (42 p. 100) étaient membres du conseil de la Commission des droits de la personne du Manitoba, qui administre la Loi sur les droits de la personne du Manitoba, mais, parmi les membres du jury nommé par le gouvernement pour tenir des audiences officielles dans le cas des plaintes litigieuses, un seul (9 p. 100) était de sexe féminin.

ARTICLE 10

239. Toutes les écoles publiques du Manitoba sont mixtes (garçons et filles). En 1985, on dénombrait 715 écoles publiques et spéciales, 85 écoles privées (dont trois pour garçons et une pour filles) et 76 écoles de rattachement (dispensant de l'enseignement à 58 filles et à 51 garçons).

240. La participation aux programmes d'éducation physique de niveaux primaire et secondaire est obligatoire pour les garçons et les filles sauf en cas d'excuse valable. Le ministère de l'Éducation exige que les élèves de niveau secondaire suivent des cours d'éducation physique pendant au moins la 10e et la 11e année.

Taux d'inscriptions des élèves féminins au Manitoba : (1985)
(Pourcentages de toutes les inscriptions)

Niveau primaire	48%
Niveau secondaire	49%
Niveau postsecondaire	
i) Collège communautaire (éducation des adultes axée sur un métier ou une carrière)	40%
Domaines non traditionnels	
Techniques industrielles	9%
Apprentissage sous contrat, e.g., métallurgie, mécanique, électricité	9%
ii) Programmes de niveau universitaire	52%
inscriptions à temps plein	46%
inscriptions à temps partiel	59%
inscriptions dans des disciplines particulières	
médecine	35%
droit	43%
arts généraux	51%
sciences pures	32%
affaires et finances	43%
iii) Éducation permanente	49%
programme menant à un diplôme	49%
programme ne menant pas à un diplôme	49%

Pourcentage de femmes dans les professions d'enseignants, d'administrateurs et de conseillers aux niveau primaire, secondaire et postsecondaire au Manitoba
(pourcentages du total)

Enseignantes au niveau primaire (1983)	62%
Enseignantes au niveau secondaire (1983)	27%
Enseignantes au niveau postsecondaire (1983-1984)	20%
Administratrices aux niveaux primaire et secondaire (1984)	19%
Administratrices au niveau postsecondaire (1986-1987)	31%
Conseillères aux niveaux primaire et secondaire (1985)	31%

241. Le ministère de l'Éducation du Manitoba a produit une grande diversité de ressources audio-visuelles, visuelles et écrites, adaptées à tous les âges, qui portent sur des questions liées à l'égalité entre les sexes et couvrent divers domaines d'intérêt, et les a accompagnées de trousses destinées aux enseignants. Par ailleurs, un vaste examen du matériel didactique utilisé au Manitoba pour enseigner aux élèves de la maternelle à la 12e année a été entrepris. La Direction du développement et de l'implantation des programmes a mis sur pied un comité sur les femmes et la science qui a pour mission de promouvoir une plus grande participation des filles et des femmes aux programmes de sciences et de mathématiques. De même, une conférence sur les femmes et la technologie, à laquelle ont assisté environ 1 000 élèves, a été tenue en 1986. Au Collège communautaire de Red River, une personne chargée de coordonner les programmes destinés aux femmes assure à cet égard un rôle de promotion ainsi que

des fonctions de liaison avec la collectivité. Le collège offre deux programmes destinés aux femmes, soit le cours de formation préparatoire à l'emploi, qui a pour objet de leur donner un vaste aperçu des métiers qui s'offrent à elles afin qu'elles puissent choisir une carrière en connaissance de cause, et le cours d'orientation professionnelle, qui vise à leur permettre d'acquérir l'information, les connaissances et l'assurance dont elles ont besoin pour entrer ou retourner sur le marché du travail. Ce programme aide également les femmes qui sont sous-employées à réévaluer leur plan de carrière.

242. La Division de la formation des adultes et de l'éducation permanente au niveau postsecondaire (Post-Secondary Adult and Continuing Education Division) a été créée pour accroître l'accès à l'enseignement postsecondaire des particuliers et des groupes qui, en raison de facteurs culturels, socio-économiques, géographiques ou autres, n'ont pu y participer que de façon marginale. Parmi les principales initiatives prises par la Division, signalons l'accroissement de l'accès des femmes aux programmes établis. On a ainsi réservé expressément à leur intention des places dans les collèges communautaires où elles sont sous-représentées.

243. La Direction de l'aide aux étudiants administre un certain nombre de programmes de bourses spéciales qui visent à offrir d'autres stimulants à des groupes particuliers. Ainsi, la sous-section des services aux étudiants de la Direction s'efforce par ses activités d'améliorer la participation des chefs de famille monoparentale (dont la majorité sont des femmes), des autochtones et des métis aux programmes d'études et de faire en sorte qu'ils les terminent.

244. En 1981, la population de 15 ans et plus du Manitoba se composait de 26 p. 100 d'analphabètes (personnes n'ayant pas plus de 8 années de scolarité), dont 48 p. 100 étaient des femmes. Dans le cadre du programme des nouvelles initiatives, on a organisé dans plusieurs localités, par le truchement des conseils scolaires, des collèges communautaires, des conseils de bandes et de tribus et des groupes locaux, des cours d'écriture et de lecture qui sont dispensés par des bénévoles. Depuis 1984, la Direction de l'établissement des immigrants met en oeuvre à l'intention des immigrants un programme d'alphabétisation en anglais langue seconde qui dispense des cours à temps partiel aux parents et aux enfants d'âge préscolaire qui ne peuvent quitter la maison. Le programme s'adresse aux immigrantes sans emploi qui sont confinées au foyer et ne peuvent avoir accès aux cours d'anglais langue seconde ordinaires.

ARTICLE 11

245. En 1985, l'Association des fonctionnaires du Manitoba (syndicat) a mis sur pied un comité de promotion de la femme ayant pour mission d'accroître la participation des femmes au sein de l'association et du mouvement ouvrier et de les aider dans leur lutte pour l'égalité en matière d'emploi.

246. Au nombre des actions entreprises par le gouvernement du Manitoba pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi, mentionnons l'adoption des mesures ou des modifications législatives suivantes. La Loi sur l'égalité des salaires, C.C.S.M., c. P13, prévoit un régime visant à assurer l'égalité salariale dans le secteur public aux termes duquel la rémunération est essentiellement fonction de la valeur des fonctions remplies sans égard au sexe de leur titulaire. Les employeurs visés doivent utiliser un seul et même système d'évaluation des postes qui ne tient pas compte du sexe du titulaire

dans les catégories professionnelles où les hommes et les femmes sont en majorité (c'est-à-dire où ils constituent 70 p. 100 ou plus des employés) en vue de comparer la valeur des fonctions remplies. La fonction publique devait mettre en application ces mesures d'équité salariale au plus tard en octobre 1985 et établir un bureau d'équité salariale chargé de superviser l'application générale de la loi, qui vise à supprimer la sous-évaluation des emplois tenus par des femmes. La Loi sur les normes d'emploi, C.C.S.M., c. E110, et la Loi sur le congé payé, C.C.S.M., c. V20, couvrent maintenant les domestiques relevant de leur champ d'application. La Loi sur les normes d'emploi renferme maintenant des dispositions au regard des congés de paternité (6 semaines) et des congés d'adoption (17 semaines). La Loi sur les prestations de retraite, C.C.S.M., c. P32, dispose maintenant que les régimes prévus par la Loi doivent stipuler que les prestations payables à l'un des bénéficiaires d'un régime de conjoints doivent prendre la forme de prestations conjointes et être divisibles également entre les époux au moment d'un divorce ou d'une séparation. La Loi confère dans certaines circonstances à un partenaire en union libre les mêmes droits qu'à un conjoint de fait. Aujourd'hui, grâce à la transférabilité des régimes de pensions, les époux faisant face à un divorce, à une séparation ou à un décès, ou encore les employés qui quittent leur emploi, peuvent, après avoir contribué cinq ans à un régime de pension, transférer la valeur de celui-ci dans un régime d'épargne retraite enregistré fermé ou dans tout autre régime enregistré. Dans sa version modifiée, la Loi interdit maintenant la discrimination fondée sur le sexe au regard des taux, des options ou des prestations des régimes de pensions. Avant cette réforme, les prestations versées aux femmes étaient moins élevées que celles versées aux hommes, car leur montant était calculé en fonction de tableaux actuariels qui traitaient différemment les deux sexes en fonction de leurs taux de mortalité. La Loi sur la fonction publique, C.C.S.M., c. C110, autorise maintenant les employés enceintes à prendre un congé de maternité après avoir occupé leur emploi pendant neuf mois consécutifs et non plus pendant douze mois comme c'état le cas auparavant. La Loi sur les garderies d'enfants, C.C.S.M., c. C158, prévoit maintenant des mécanismes régissant les activités du gouvernement au regard du financement des garderies, de l'attribution des permis visant leur exploitation, de l'établissement de normes liées à leurs installations et à leurs programmes et de la définition des exigences en ce qui a trait à l'éducation et à la formation de leur personnel. Depuis 1982, 1 750 garderies additionnelles ont été créées pour un total en 1985 de 9 318 garderies financées par la province.

247. Une décision rendue en vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, C.C.S.M., c. W210, dans l'affaire opposant Ashcroft au district no 35 de Swan Valley (1983), a établi a) qu'il n'y avait pas de distinction entre une employée enceinte et l'enfant qu'elle porte, et que la protection garantie par la Loi à la femme couvrait également son enfant, et b) que l'employée enceinte a le droit de refuser de continuer de travailler dans des circonstances qui présentent un risque pour sa grossesse. Environnement et Sécurité et hygiène du travail Manitoba a publié une ligne directrice recommandant de relocaliser les femmes enceintes qui travaillent à des terminaux à écrans cathodiques.

ARTICLE 12

248. Le gouvernement du Manitoba a mis en oeuvre à l'échelle provinciale un programme de promotion de l'hygiène de la reproduction. Ce programme fournit de l'information publique et professionnelle sur les questions liées à l'hygiène de la reproduction et assure aux femmes et aux familles une meilleure accessibilité

aux services offerts dans ce domaine. Les groupes cibles et les objectifs du programme les concernant sont les suivants : 1) les parents - les aider à faire l'éducation sexuelle de leurs enfants, 2) les jeunes - les renseigner pour qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées au regard de leur vie sexuelle, du rôle de parents et de la prévention de grossesses, 3) les femmes et les hommes prêts à avoir des enfants - leur fournir de l'information sur les facteurs précédant la conception de l'enfant qui peuvent influer sur la santé de celui-ci et les aider à planifier la grossesse.

249. Toujours dans le domaine de l'hygiène de la reproduction et des soins périnatals, on a rassemblé des ressources humaines et mis au point des documents visuels et des imprimés qui sont utilisés dans le cadre de programmes offerts par des professionnels de la santé, de l'enseignement et des services sociaux et portant, par exemple, sur l'éducation prénatale, la nutrition du nourrisson, l'art d'être parent, les risques de grossesse chez les adolescentes, les habitudes de vie qui influent sur la santé du foetus et la responsabilité de chacun d'adopter une bonne hygiène. Des programmes d'action directe sur la planification familiale et les soins prénatals sont également offerts aux femmes des régions urbaines.

250. On dresse actuellement des plans en vue de promouvoir et d'appuyer à l'échelle provinciale l'allaitement de l'enfant, d'offrir dans les régions rurales un plus grand nombre de programmes d'action directe dans le domaine de l'hygiène de la reproduction et des soins prénatals, d'élaborer des ressources destinées aux minorités ethniques des villes, en encourageant leur contribution et leur participation, d'accroître l'accessibilité des services de planification familiale et de créer un programme de dépistage du cancer du col.

ARTICLE 13

251. La Loi sur les droits de la personne du Manitoba interdit aux établissements de crédit (caisses de crédit et autres institutions financières non réglementées par le gouvernement fédéral) de faire de la discrimination à l'endroit des femmes dans la prestation de leurs services. Au cours de la période de 1983 à 1985, la Commission des droits de la personne du Manitoba n'a reçu à leur sujet aucune plainte de discrimination fondée sur le sexe (féminin) ou sur l'état matrimonial. Toutefois, en 1986, deux plaintes de ce genre ont été déposées. Le Conseil consultatif de la situation de la femme du Manitoba a présenté au gouvernement un rapport intitulé Some Concerns of Rural and Farm Women (1984), qui révèle que, si peu de plaintes sont déposées en vertu de la Loi sur les droits de la personne, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de discrimination. En effet, on lit dans le rapport :

> Les femmes ont souvent eu la contrariété de constater que les formulaires de demande d'emprunt de certaines caisses de crédit agricole ou de certaines banques étaient conçus à l'intention des hommes. On y demandait des renseignements sur les fils du requérant en ignorant totalement ses filles. Même lorsque ce sont les économies faites par l'épouse grâce à des revenus ne provenant pas de la ferme qui servaient de garantie, le responsable des prêts précisait que l'emprunt devait être négocié avec l'époux et non avec l'épouse. (p. 7) (Traduction libre)

252. Le gouvernement du Manitoba continue d'appuyer la participation des femmes aux sports, aux loisirs et à la culture. Depuis 1983, il a financé, entre

autres, le festival de la musique et de la culture des femmes canadiennes, le Manitoba Artists for Women's Art (programme de tutelle jumelant un artiste novice à un artiste établi), le Conseil des arts du Manitoba (programme s'adressant aux artistes appartenant aux minorités ou vivant dans les régions rurales) le festival international des femmes et des arts de 1988. Le ministère de la Culture, du Patrimoine et des Loisirs revoit actuellement ses programmes en fonction de l'âge, du sexe, de la situation économique et de l'origine ethnique de ses clients en vue de corriger tout déséquilibre au niveau de la participation. Parmi les programmes servant principalement aux femmes, on retrouve le Skills Program for Management Volunteers (offrant des cours sur la planification à court et à long terme, la gestion des finances et du temps et la commercialisation), le Youth Take the Lead in Training, le Play Leadership Training et le Training for Trainors.

ARTICLE 14

253. Le gouvernement du Manitoba a élargi son service d'information des médias et de publications pour y inclure les questions intéressant les femmes des régions rurales. La Direction de la condition féminine du Manitoba met une ligne libre appel à la disposition des femmes des régions rurales afin de leur faciliter l'accès aux ressources et aux services gouvernementaux. Le gouvernement a organisé dans les régions rurales du Manitoba des séminaires, des ateliers et des conférences portant sur les préoccupations des femmes de ce secteur et a offert à ces dernières une aide pour leur permettre d'assister à des rencontres comme la 2e conférence nationale des femmes cultivatrices organisée en 1985 à l'Île-du-Prince-Édouard. Le ministère de l'Agriculture octroie une subvention annuelle au Manitoba Women's Institute, une organisation regroupant environ 1 700 membres qui se livre à des évaluations et formule des recommandations au nom des femmes des régions rurales. Après avoir consulté ces dernières, le Conseil consultatif manitobain de la situation de la femme a présenté au gouvernement un rapport intitulé Some Concerns of Rural and Farm Women (1984) qui expose les priorités sur lesquelles devront se fonder les prochaines mesures gouvernementales. Parmi les nouvelles garderies créées par le gouvernement en 1985, 40 p. 100 de celles destinées aux enfants d'âge préscolaire et 45 p. 100 de celles prévoyant la garde en milieu familial ont été mises sur pied dans les régions rurales et septentrionales. Le personnel du Programme gouvernemental d'économie domestique composé de 17 employés régionaux aide les personnes qui ont besoin de secours d'urgence ou de conseils en matière de nutrition et de finances. Les familles d'agriculteurs sont l'un des principaux groupes cibles du programme. Par ailleurs, dans le cadre du programme de l'hygiène de la reproduction, on a mis un accent particulier sur la formation de spécialistes destinés aux régions rurales du Manitoba, sur la mise sur pied d'un service de santé itinérant pour les femmes et sur l'établissement dans les écoles de cliniques de santé pour les adolescents. Les programmes gouvernementaux conçus pour venir en aide aux victimes d'agressions dans les régions rurales comprennent des refuges et des services de consultation pour les femmes battues et leurs enfants, un régime d'exonération des frais d'admission dans les refuges dans le cas des femmes n'ayant pas droit à l'assistance sociale mais incapables d'assumer ces dépenses, des services de consultation destinés aux agresseurs et une ligne libre appel à l'échelle provinciale. Enfin, parmi les initiatives prises par le gouvernement dans le domaine de l'emploi, mentionnons un programme visant à recruter des femmes pour combler 50 p. 100 des postes à court et à long terme qu'offre dans les secteurs de la construction et de l'exploitation la Centrale hydro-électrique de Limestone, dans le nord du

Manitoba. On donnera d'abord la priorité aux autochtones du Nord, hommes et femmes, dans le cas des 1 800 postes disponibles sur place pendant les périodes de pointe.

ARTICLE 15

254. Conformément au principe voulant que les femmes et les hommes soient égaux devant la loi, le gouvernement a adopté ou modifié les lois suivantes :

255. La Loi sur l'égalité civile, C.C.S.M., c. E130, abolit certaines actions archaïques prévues par la common law et par la loi au regard des relations entre mari et femme. Elle abolit ainsi le droit que le conjoint avait en vertu de la common law de poursuivre en dommages et intérêts toute personne s'étant immiscée intentionnellement dans son ménage. Les causes de poursuites qui ont été abolies furent regroupées sous la rubrique "actions en détournement d'affection". La Loi stipule que nulle action ne peut être intentée pour complicité d'adultère, pour incitation à quitter le domicile conjugal ou hébergement illicite d'un conjoint ou pour perte du consortium d'un conjoint. La Loi abolit également le droit d'intenter des poursuites en dommages et intérêts pour adultère ou pour réintégration du domicile conjugal.

256. La Loi sur le domicile et la résidence habituelle, C.C.S.M., c. D96, abolit les dispositions de la common law touchant le domicile et dispose qu'une femme mariée peut maintenant acquérir un domicile indépendant de celui de son mari et que le domicile des enfants sera celui du parent avec lequel ils résident normalement.

ARTICLE 16

257. Les modifications apportées par le gouvernement aux lois sur le droit familial comprennent notamment :

258. La Loi sur l'obligation alimentaire, C.C.S.M., c. F20. Les distinctions qui existaient auparavant entre les enfants légitimes et les enfants illégitimes ont été abolies. Ces derniers ont les mêmes droits que les premiers au regard de l'obligation alimentaire et de l'héritage. La Loi énonce maintenant certaines circonstances dans lesquelles il est raisonnable de présumer qu'un homme est le père d'un enfant. Une fois sa paternité établie, l'homme est obligé de verser une pension alimentaire pour son enfant. Le parent qui n'a pas la garde de son enfant conserve au même titre que celui qui en la garde le droit de recevoir des rapports scolaires, médicaux, psychologiques, dentaires et autres sur son enfant. Cette modification a pour objet de garantir aux parents n'ayant pas la garde de leurs enfants le droit de prendre part à la vie de ceux-ci. En outre, la Loi stipule maintenant qu'un partenaire en union libre a le droit de demander à son conjoint une pension alimentaire ou une autre forme d'aide, même si aucun enfant n'est né de leur union, à la condition qu'ils aient cohabité de façon suivie pendant une période d'au moins cinq ans et que leur relation était telle que le premier dépendait considérablement du second.

259. La Loi sur la protection de l'enfance, C.C.S.M., c. C80, prévoit dans sa version modifiée que lorsqu'une personne renonce volontairement à la tutelle d'un enfant, celui-ci ne peut être donné en adoption avant l'expiration d'une période d'au moins deux jours suivant la signature de l'entente en question. Cela donnera à la mère le temps de reconsidérer sa décision et la possibilité d'annuler l'entente.

260. La Loi dispose également que l'on ne donnera pas en adoption un enfant à la tutelle duquel la mère a renoncé s'il y a présentation d'une déclaration de paternité ou émission d'une ordonnance déclarant qu'une personne est le père. Cette nouvelle disposition reconnaît le droit du père putatif de s'opposer à l'adoption de son enfant lorsque la mère renonce à la tutelle de celui-ci.

261. La nouvelle Loi sur les statistiques de l'état civil, C.C.S.M., c. V60, donne aux parents le choix d'utiliser le nom de famille de la mère ou du père ou une forme combinée de ces deux noms lors de l'enregistrement de la naissance de leur enfant.

262. La Loi sur le changement de nom, C.C.S.M., c. C50, dispose maintenant qu'une personne séparée qui présente une demande de changement de nom n'est plus tenue d'en aviser son conjoint, mais doit seulement présenter un affidavit confirmant leur séparation.

263. En vertu des modifications apportées à la Loi sur les biens matrimoniaux, C.C.S.M., c. M45, les prestations garanties en vertu des régimes de pensions, des régimes de rentes et des polices d'assurance-vie, d'assurance-accident et d'assurance-maladie sont maintenant définies comme étant des "actifs familiaux". Elles étaient auparavant définies comme des "actifs commerciaux", ce qui laissait aux tribunaux de vastes pouvoirs discrétionnaires en ce qui concerne le partage équitable des biens. La Loi dispose maintenant que les époux ont le droit d'obtenir, sur demande, un compte des biens. Cette modification donne aux époux le droit de demander un compte en tout temps, même lorsqu'il n'y a pas rupture du mariage. La Loi prévoit que le tribunal ne doit pas, lorsqu'il exerce ses pouvoirs discrétionnaires pour procéder au partage des biens, tenir compte de la conduite des conjoints, sauf s'il y a preuve de dilapidation.

NOUVEAU-BRUNSWICK

ARTICLE 2b)

264. La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick continue d'interdire la discrimination fondée, notamment, sur le sexe et l'état matrimonial. La discrimination fondée sur le sexe forme toujours une partie substantielle de toutes les plaintes formelles. La proportion était de 23 % (36 plaintes sur 160) en 1983, de 28,8 % (40 sur 139) en 1984 et de 36,9 % (62 sur 168) en 1985. Ce type de discrimination, qui comprend le harcèlement sexuel, était le plus fréquent dans le domaine de l'emploi. Au cours des trois années en question, on a aussi reçu des plaintes alléguant discrimination en matière de logement, de fourniture de services et de publicité.

ARTICLE 2f)

265. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés est entré en vigueur le 17 avril 1985. Le Nouveau-Brunswick avait déjà entrepris un examen de ses lois afin de repérer les dispositions pouvant entrer en conflit avec la Charte.

266. Des lois "omnibus" ou lois polyvalentes, visant à assurer le respect de la Charte, ont été adoptées par l'Assemblée législative de la province en 1984, 1985 et 1986. La Loi de 1985 mettant en concordance certaines lois de la province avec la Charte canadienne des droits et libertés est celle qui a eu les effets les plus considérables au chapitre de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle modifiait les dispositions de la Loi sur les statistiques de l'état civil, de la Loi sur le changement de nom, de certains autres textes de loi connexes et de la common law.

267. Le processus d'examen se poursuit; toutes les nouvelles lois sont étudiées soigneusement quant à leur compatibilité avec la Charte des droits. De plus, les problèmes nouveaux qui surgiront seront résolus au fil des interprétations successives que les tribunaux donneront à la Charte.

ARTICLE 3

268. En créant le poste de coordonnateur de la Condition féminine, en 1982, le gouvernement a reconnu qu'il lui fallait un mécanisme interne pour coordonner ses politiques relatives à la condition féminine. L'année suivante, les responsabilités de ce poste étaient transférées à la Direction générale de la condition féminine, structure gouvernementale plus importante nouvellement établie. Rattachée au Secrétariat du Cabinet, agence centrale responsable des politiques et de la planification, la Direction comprend un sous-ministre adjoint et quatre agents. Elle s'emploie à améliorer la situation sociale et économique des femmes dans la province. Elle joue aussi un rôle capital dans le nouveau programme d'équité en matière d'emploi.

ARTICLE 4.1

269. L'action positive et l'équité en matière d'emploi sont reconnues dans la province en tant que mesures spéciales visant à accorder aux femmes l'égalité d'accès à l'emploi. Le gouvernement a mis sur pied le programme d'équité en matière d'emploi pour les femmes qui travaillent dans la fonction publique. Ce

programme vise à accroître le nombre de femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'administration provinciale où il n'y en a pas beaucoup ou aucune. Diverses initiatives sont prévues, des programmes de perfectionnement accéléré, des postes temporaires, des détachements et des possibilités de formation accrues. L'extension, à titre volontaire, du Programme d'équité en matière d'emploi au secteur privé, sous la direction de la Direction générale de la Condition féminine, a été annoncée en avril 1987.

270. Un rapport intitulé L'action positive: une stratégie de changement, préparé par la Direction générale de la condition féminine, a été déposé devant l'Assemblée législative en mai 1986. Le premier rapport annuel sur le Programme d'équité en matière d'emploi a été déposé en juin 1987. Préparé par la Direction générale de la condition féminine, le rapport met en lumière les progrès accomplis au 31 décembre 1986, entre autres, une augmentation du nombre de femmes dans la fonction publique et une diminution de 2,1 % de l'écart salarial.

ARTICLE 5a)

271. La province a pris un certain nombre d'initiatives pour lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment la création d'un comité sur les stéréotypes sexistes, lequel est en train d'élaborer une politique et des lignes directrices devant servir à éliminer les stéréotypes dans les communications gouvernementales.

272. En 1985, le gouvernement, en sa qualité d'employeur, a adopté une politique sur le harcèlement sexuel et personnel qui prévoit une procédure de plainte pour les fonctionnaires qui croient être victimes de harcèlement. La politique s'applique à tous les employés, qu'ils soient membres d'une unité de négociation ou exclus. Ceux qui sont couverts par une convention collective renfermant une disposition sur le règlement des plaintes pour harcèlement sexuel ont le choix de la procédure. Bien que le harcèlement sexuel ait déjà été considéré comme de la discrimination fondée sur le sexe aux termes de diverses dispositions de la Loi sur les droits de la personne, la Loi a été modifiée en juin 1987 de manière à interdire explicitement le harcèlement sexuel.

273. Les ministères de l'Éducation et de l'Éducation supérieure et de la formation ont fait passer des messages télévisés qui font ressortir la variété des options professionnelles qui s'offrent aux filles et aux jeunes femmes afin de contrer l'effet des stéréotypes sexistes.

274. En 1985, la Loi sur les lieux de spectacles, cinématographes et divertissements a fait l'objet d'une modification visant à permettre la réglementation de l'industrie de la vidéo. Les règlements peuvent prescrire la classification et le mode d'exposition des vidéos, ainsi que les personnes qui peuvent y avoir accès.

ARTICLE 7b)

275. Les femmes ont le droit, au même titre que les hommes, de faire partie de la fonction publique et d'être nommées à des charges publiques. Elles ne sont toutefois pas représentées sur un pied d'égalité avec les hommes à tous les niveaux de l'administration. Consciente de cet état de choses, la province a adopté en 1986 la stratégie d'équité en matière d'emploi, dont il est question à l'article 4.1.

276. Les femmes continuent à être sous-représentées dans les nominations à des charges publiques. Des progrès ont cependant été enregistrés, comme en témoigne l'accès de deux femmes au poste de juge de la Cour provinciale.

ARTICLE 7c)

277. La participation des femmes aux organisations non gouvernementales au Nouveau-Brunswick ne peut être directement influencée par le gouvernement. La représentation féminine dans les syndicats, les associations professionnelles et les partis politiques reste proportionnellement faible. En 1985, les femmes comptaient pour 33,4 % des syndiqués de la province, ce qui constituait néanmoins une augmentation de 41,6 % du nombre de femmes syndiquées depuis 1975. Pendant la même période, l'effectif des hommes syndiqués s'est accru de 4,5 %.

278. Le nombre de groupes féminins militants a augmenté de façon sensible ces dernières années. Au printemps 1984, le Women's Network (réseau des femmes), coalition de groupes féminins, s'est constitué en tant qu'organisme-cadre pour coordonner l'expression des réactions et des préoccupations des femmes à propos des grands dossiers qui les concernent.

ARTICLE 10

279. Le Nouveau-Brunswick administre un système d'enseignement public mixte aux niveaux primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle et veille à ce que les conditions y soient les mêmes pour les femmes et les hommes. Au cours de l'année scolaire 1983-1984, 50,5 % de tous les étudiants qui fréquentaient les universités du Nouveau-Brunswick à temps plein ou à temps partiel et 34,0 % de ceux qui fréquentaient les collèges communautaires à temps plein étaient des femmes. Bien que tous les cours et programmes soient offerts aux hommes et aux femmes, ces dernières continuent généralement de choisir des domaines traditionnellement féminins. En 1983-1984, dans les universités du Nouveau-Brunswick, les femmes représentaient 51,0 % des étudiants en lettres/sciences générales, 65,3 % des étudiants en éducation, 59,1 % des étudiants en sciences humaines et 96,8 % des étudiants en sciences infirmières. Elles ne constituaient que 7,1 % des étudiants inscrits au programme de menuiserie et 1,9 % de ceux qui étaient inscrits au programme de mécanique automobile des collèges communautaires contre 96,6 % de ceux qui étaient inscrits au programme des soins de beauté et 100 % de ceux qui étaient inscrits au programme de secrétariat juridique. Le nombre de femmes qui font des études dans des disciplines non traditionnelles continue toutefois de s'accroître. En 1983-84, les femmes représentaient 37,3 % des étudiants en commerce/administration des affaires, 30,7 % des étudiants en droit, 14,1 % des étudiants en sylviculture et 9,6 % des étudiants en génie.

280. Le ministère de l'Éducation a pris plusieurs mesures pour améliorer la condition de la femme.

281. Il a créé en 1984 un comité consultatif sur les questions ayant trait à l'éducation des femmes, mécanisme au sein duquel les problèmes peuvent être exposés et discutés.

282. En 1985, le ministère a instauré le poste de coordonnateur de l'action positive/de l'équité en matière d'emploi. Le titulaire fait fonction de spécialiste et de responsable de la liaison et agit en tant que personne-ressource pour les questions féminines.

283. Suite à une recommandation du comité consultatif et conformément à l'engagement du ministère de l'Éducation à l'égard de l'action positive et de l'équité en matière d'emploi, une bourse d'étude a été créée en mai 1986 dans le cadre du programme de perfectionnement et de recyclage à l'intention des femmes faisant carrière dans l'enseignement. Cet appui financier encourage les enseignantes à obtenir un certificat de directeur d'école, ce qui leur permettra de devenir directrices ou directrices adjointes d'écoles primaires et secondaires des premier et second cycles. En juillet 1986, 20,9 % des directeurs et 23,0 % des directeurs adjoints étaient des femmes dans la province.

284. En 1985 et 1986, le ministère de l'Éducation, en collaboration avec le ministère de l'Éducation supérieure et de la Formation, a parrainé deux messages télévisés destinés principalement aux filles et aux jeunes femmes. L'un soulignait l'importance des mathématiques et des sciences en tant que matières obligatoires pour un certain nombre de carrières. L'autre faisait valoir plusieurs carrières traditionnellement réservées aux hommes mais auxquelles les jeunes femmes peuvent aspirer.

ARTICLE 11.1d)

285. De récentes modifications à la Loi sur les normes d'emploi englobent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal. Les dispositions concernant l'égalité de rémunération sont analogues à celles d'autres provinces. L'alinéa 37.1(1) stipule ce qui suit :

> Nul employeur ne peut verser à des salariés de sexes différents un taux de rémunération différent pour un travail qui
>
> a) est exécuté dans un même lieu d'emploi
> b) est substantiellement du même genre
> c) exige substantiellement les mêmes aptitudes, le même effort et les mêmes responsabilités
> d) est exécuté dans des conditions similaires de travail
>
> sauf si le versement est fait conformément à
>
> e) un système d'ancienneté
> f) un système de mérite
> g) un système qui détermine les gains selon la quantité ou la qualité de la production, ou
> h) tout autre système ou pratique qui n'est pas autrement illégal.

286. Auparavant, la parité salariale était considérée comme comprise dans les dispositions anti-discriminatoires à portée générale de la Loi sur les droits de la personne.

287. Deux plaintes concernant la parité salariale ont récemment reçu une attention considérable dans la province. L'une, déposée par la section 1507 du Syndicat canadien de la Fonction publique contre le Foyer Notre Dame de Lourdes Inc. (une maison de convalescence), avait trait à une différence salariale entre les aides-infirmières et les garçons de salle. La convention collective renfermait une clause sur l'égalité de rémunération pour un travail égal et une autre sur la classification des postes, ce qui permettait de soumettre les

différends à l'arbitrage. Le litige a été réglé en faveur des aides-infirmières.

288. L'autre plainte, qui a été déposée devant la Commission des droits de la personne, concernait la différence entre les salaires versés aux hommes et aux femmes qui travaillaient au King's Landing Historical Settlement. La commission d'enquête chargée d'instruire la plainte a jugé que l'écart salarial entre les hommes et les femmes constituait de la discrimination fondée sur le sexe, ce qui allait à l'encontre du paragraphe 3(1) de la Loi sur les droits de la personne. La société King's Landing a reçu l'ordre de payer la différence de salaire pour la période visée et de verser à chacune des plaignantes une somme de 100 $ en compensation du préjudice moral subit.

ARTICLE 11.1f)

289. En novembre 1983, une politique concernant l'utilisation de terminaux à écran de visualisation par les femmes enceintes a pris effet pour les employés de la Fonction publique de la province. Il y est dit que l'on devra faire tout ce qui est possible pour affecter temporairement à d'autres tâches les opératrices sur terminal à écran de visualisation qui sont enceintes. Lorsqu'une affectation temporaire sera impossible, l'employée pourra prendre un congé non payé jusqu'à ce que les dispositions ordinaires régissant le congé de maternité commencent à s'appliquer.

ARTICLE 11.2a)

290. La grossesse ou les problèmes de santé liés à la grossesse ne font pas partie des motifs de distinction illicite aux termes de la Loi sur les droits de la personne. La Loi sur les normes d'emploi interdit cependant la discrimination dans l'emploi pour cause de grossesse. L'article 42 porte qu'un employeur ne peut licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte ni refuser de l'employer pour des raisons découlant uniquement de sa grossesse.

291. En 1984, les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi concernant la maternité ont été modifiées pour offrir une plus grande protection et différentes options aux employées qui souhaitent prendre un congé de maternité. En vertu du nouveau paragraphe 44(1), lorsqu'une salariée se présente au travail à l'expiration du congé accordé en vertu de l'article 43, l'employeur doit lui permettre de reprendre son travail dans le poste qu'elle occupait juste avant de prendre son congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de son congé.

292. Avant l'adoption de cette modification, aucune disposition législative ne garantissait aux femmes le même poste ou un poste équivalent, ni l'ancienneté ou les avantages sociaux accumulés. Certaines politiques d'emploi ou conventions collectives pouvaient cependant offrir une protection.

ARTICLE 11.2b)

293. Aux termes des articles 42 à 44 de la Loi sur les normes d'emploi, l'employeur, dûment avisé par l'employée et sur réception d'un certificat médical confirmant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement, doit accorder, selon la demande de l'employée, un congé non payé pouvant aller jusqu'à 17 semaines.

294. Les nouvelles dispositions accordent une plus grande latitude quant au moment de prendre le congé de maternité. Le paragraphe 43(3) indique que le congé peut être pris à n'importe quel moment, selon le désir de l'employée, à la condition que la période comprenne la date probable de l'accouchement. L'employeur a le droit d'exiger de l'employée qu'elle commence son congé dès que les fonctions de son poste ne peuvent être raisonnablement accomplies par une femme enceinte ou que l'exécution de son travail est sensiblement affectée par son état, alors qu'il n'est pas en mesure de lui offrir un autre emploi.

295. La Loi n'exige pas des employeurs qu'ils consentent un congé de maternité payé. Les femmes sont admissibles, à certaines conditions, aux prestations de maternité du régime d'assurance-chômage du Canada. Certaines ont droit, en vertu de leurs conventions collectives, à un congé de maternité payé en totalité ou en partie.

ARTICLE 11.2c)

296. Le règlement adopté en vertu de la Loi sur les services à la famille, laquelle régit la garde des enfants, a été remanié de façon notable en 1983, afin d'améliorer la qualité et la disponibilité des services de garde dans la province. La proportion moniteur/enfants, pour diverses tranches d'âges, a été modifiée, et le principe du nombre maximum par groupe a fait son apparition. Les services de garde ont été classés en trois catégories : la garderie, soit le centre dont la taille est la plus importante; le foyer communautaire; et, le plus petit, le foyer familial.

297. En décembre 1986, des 93 centres dénombrés au Nouveau-Brunswick, 39 étaient à but lucratif et 54, à but non lucratif. Ils pouvaient recevoir 3 873 enfants. Douze foyers communautaires offraient 72 places supplémentaires.

ARTICLE 15.2

298. La Loi mettant en concordance certaines lois de la province avec la Charte canadienne des droits et libertés a supprimé plusieurs dispositions légales qui avaient pour effet de restreindre la capacité juridique des femmes mariées.

299. En vertu de cette loi, les personnes mariées ont la même capacité juridique que les personnes non mariées. Spécifiquement, les femmes mariées peuvent désormais agir en tant que tutrices à l'instance, c'est-à-dire de représentantes d'une tierce partie dans les actions en justice. Elles conservent la capacité juridique d'agir à tous les titres de représentante ou fiduciaire énumérés au paragraphe 2(f) de la Loi sur les biens de la femme mariée. Cette modification dissipe toute incertitude quant à la capacité juridique des femmes mariées.

300. De plus, plusieurs recours propres à la common law, qui, traditionnellement, ne s'offraient qu'aux maris, ont été abolis. Il n'est ainsi plus possible d'intenter des poursuites pour conversation criminelle, dommages résultant de l'adultère, incitation, hébergement illicite ou détournement d'affection.

301. Dans une certaine mesure, la notion d'immunité entre conjoints, ou l'impossibilité pour un des conjoints d'intenter une action civile contre l'autre pendant le mariage, a été abolie. L'alinéa 4(3)(c) de la loi de modification stipule qu'une personne peut intenter une action pour délit civil

contre son conjoint lorsqu'elle subit des blessures corporelles ou meurt en raison de la conduite d'un véhicule à moteur par son conjoint et que ce conjoint est assuré en vertu d'une police de responsabilité automobile relativement à la conduite de ce véhicule. Deux autres lois ont été modifiées selon cette orientation, à savoir la Loi sur la négligence contributive et la Loi sur les assurances.

302. Les actions civiles entre conjoints pour blessure corporelle ou décès découlant d'une agression, de violence ou de négligence, autre que la négligence dans la conduite d'un véhicule à moteur, restent interdites, en vertu de la notion d'immunité entre conjoints.

ARTICLE 15.4

303. L'alinéa 4(2)(b) de la Loi de 1985 mettant en concordance certaines lois de la province avec la Charte canadienne des droits et libertés modifie les dispositions législatives concernant le domicile des femmes mariées. Auparavant, le domicile d'une femme, ainsi que des enfants mineurs, était celui du mari. En vertu des nouvelles dispositions législatives, "les règles applicables pour déterminer le domicile d'un homme marié doivent recevoir application pour déterminer le domicile d'une femme mariée". La Loi prévoit en outre une procédure qui ne tient pas compte du sexe pour déterminer le domicile d'un enfant mineur.

ARTICLE 16.1c)

304. Par le passé, le principe de l'unité de la personnalité juridique du mari et de la femme entraînait une discrimination à l'égard des femmes mariées et contribuait à leur donner un statut de dépendance en common law. Mais les attitudes évoluent en ce qui regarde les droits et responsabilités des conjoints l'un envers l'autre. Avec l'entrée en vigueur de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés et l'adoption de la loi provinciale de modification, certains problèmes découlant de ce principe ont été résolus. (Voir les paragraphes 15.2 et 15.4 et les alinéa 16.1(d) et 16.1(g)).

ARTICLE 16.1d)

305. La Loi sur les services à la famille reconnaît explicitement l'égalité des droits et des responsabilités parentales tant de la mère que du père d'un enfant.

306. En 1985, plusieurs recours en common law ont été éliminés par la Loi de 1985 mettant en concordance certaines lois de la province avec la Charte canadienne des droits et libertés. Il n'est désormais plus possible d'intenter des actions pour incitation, hébergement illicite, séduction ou perte de services d'un enfant.

307. La loi polyvalente a également modifié les dispositions relatives au nom de famille des enfants. Des modifications à la Loi sur les statistiques de l'état civil ont élargi les possibilités quant au choix du nom de famille de l'enfant d'une mère mariée ou célibataire.

308. L'enfant d'une mère mariée qui a conservé son nom de famille peut être inscrit sous le nom soit de sa mère soit de son père, si le père et la mère en

font le choix. En l'absence d'un tel choix, l'enfant sera inscrit sous un nom composé formé de ceux de son père et de sa mère. Les parents qui portent le même nom de famille doivent inscrire l'enfant sous ce nom.

309. De la même façon, une mère célibataire peut, lorsqu'elle-même et le père de l'enfant en font la demande, inscrire l'enfant sous le nom du père ou sous un nom composé. Autrement, l'enfant sera inscrit sous le nom de sa mère.

310. Tous les enfants issus des mêmes parents doivent porter le même nom.

ARTICLE 16.1e)

311. Le ministère de la Santé et des services communautaires de la province administre sept cliniques d'éducation sexuelle et familiale situées dans diverses municipalités. Elles fournissent des conseils en ce qui a trait à la reproduction et pratiquent des examens. Les jeunes femmes et les adolescentes constituent la majorité des personnes à qui sont dispensés des services.

312. Des services cliniques continuent à être dispensés aux femmes du Nouveau-Brunswick au titre du programme d'assurance-maladie. Les infirmières de la santé publique peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, conseiller les femmes sur la contraception. Des organismes bénévoles comme la Fédération du Nouveau-Brunswick pour la planification des naissances diffusent aussi de l'information dans ce domaine.

ARTICLE 16.1g)

313. En 1985 et en 1987, des modifications ont été apportées à la Loi sur le changement de nom pour mettre celle-ci en concordance avec la Charte canadienne des droits et libertés en ce qui concerne le choix du nom de famille. La Loi stipule qu'après le mariage, l'époux et l'épouse peuvent conserver leur nom de famille, adopter celui de l'autre conjoint ou utiliser un nom composé d'au plus deux noms de familles. Quelle que soit l'option retenue, les noms de famille à utiliser par les conjoints doivent être indiqués sur la formule d'enregistrement du mariage.

314. Une autre modification à la Loi sur le changement de nom permet à une personne mariée de changer son nom sans modifier celui de son conjoint ou de ses enfants. Dans de tels cas, les dispositions législatives antérieures obligeaient la personne mariée à changer aussi le nom de son conjoint et de ses enfants. La Loi stipule maintenant que la demande doit être accompagnée du consentement écrit du conjoint ou d'une preuve attestant que celui-ci a été avisé. Cependant, cette condition est levée si le requérant vit séparément de son conjoint depuis au moins un an.

315. Le consentement écrit des deux parents reste nécessaire pour changer le nom d'un enfant. Le tribunal peut cependant lever l'obligation relative au consentement s'il juge que cela est dans l'intérêt de l'enfant.

316. Une nouvelle loi sur le changement de nom a été adoptée en juin 1987. Un fois qu'elle sera promulguée, c'est par une procédure administrative plutôt que judiciaire que les intéressés pourront faire effectuer un changement de nom.

ARTICLE 16.2

317. Les modifications de la Loi sur le mariage, promulguées en 1983, remédient aux différences qui y étaient faites entre les pères et les mères en ce qui concerne le consentement au mariage d'un enfant et régissent la délivrance de permis de mariage aux personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum.

318. À l'heure actuelle, une personne de moins de 18 ans qui souhaite se marier doit obtenir le consentement de son père et de sa mère. Auparavant, le consentement du père suffisait.

319. Les nouvelles dispositions interdisent aussi de marier une personne de moins de 16 ans, ou de lui délivrer un permis de mariage, à moins qu'un juge de la Cour du Banc de la Reine (tribunal de juridiction supérieure) ne juge qu'il est raisonnable de procéder au mariage.

TERRE-NEUVE

320. Pour s'acquitter des obligations assumées par Terre-Neuve en acceptant la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le gouvernement a adopté des modifications législatives, fait du travail de sensibilisation et pris certaines dispositions en vue d'éliminer la discrimination systémique.

321. La Province a été représentée à la conférence mondiale de Nairobi et les stratégies prospectives issues de cette réunion constituent pour elle une bonne indication des domaines qu'il reste à approfondir.

322. En juin 1985, l'assemblée législative de Terre-Neuve a adopté la Loi de 1985 visant à conformer les lois à la Charte canadienne des droits et libertés (The Charter of Rights Amendment Act, 1985), dont les dispositions relatives à l'égalité éliminaient les articles discriminatoires des lois provinciales. L'examen des textes de loi se poursuit pour déceler ceux qui, bien que non discriminatoires à première vue, donnent lieu à un traitement inégal.

323. Créé en vertu d'une loi provinciale, le Conseil consultatif de la situation de la femme (Advisory Council on the Status of Women) poursuit son travail de sensibilisation du public et de conseiller auprès du gouvernement. En 1985, fait important, est venu s'y ajouter le Bureau des politiques sur la condition féminine (Women's Policy Office), qui est actuellement dirigé par une femme ayant le rang de sous-ministre adjoint. Le Bureau fait office de secrétariat auprès du ministre responsable de la Condition féminine dans la province.

324. Le gouvernement continue d'affronter résolument les problèmes pratiques liés à l'équité en matière d'emploi et à l'action positive/l'accès à l'égalité. Il a créé un groupe de travail sur l'action positive/l'accès à l'égalité représentant une vaste gamme de domaines administratifs et dont les travaux ont abouti notamment à la mise en oeuvre d'un plan d'action destiné à améliorer le service. Le gouvernement a aussi adopté une autre recommandation du groupe de travail voulant que sur deux nominations à des conseils, commissions ou organismes, une femme soit choisie jusqu'à ce que la représentation féminine atteigne 50 p. 100. Un groupe de classification a été chargé de participer à l'examen et à la révision du système de classification afin d'éliminer le sexisme qu'on pourrait lui attribuer.

325. Environ 25 p. 100 des plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve ont trait à la discrimination fondée sur le sexe. Dans la plupart des cas, des solutions satisfaisantes sont trouvées sans recours à des audiences formelles, mais la fréquence des plaintes a fait prendre conscience de la nécessité d'intensifier les efforts de sensibilisation dans ce domaine. À cet égard, un projet de sensibilisation aux droits de la personne sera mis à l'essai dans un certain nombre d'écoles de Terre-Neuve cette année. Bien qu'aucune aide financière ne soit explicitement prévue pour les personnes qui se disent victimes de discrimination, la procédure est dans les faits gratuite pour celles qui parviennent à établir le bien-fondé apparent de leur plainte au regard des motifs retenus dans la loi provinciale.

326. L'article 11 de la Convention attire l'attention sur un certain nombre de problèmes auxquels il faut s'attaquer et trouver des solutions permettant de

convenir que les correctifs sont apportés à un rythme satisfaisant. Le gouvernement est conscient de la nécessité d'apporter des améliorations et il est à la recherche de correctifs qui tiennent compte des ressources dont il dispose. Dans l'ensemble de la province, il y a un accroissement évident du nombre de femmes promues à des postes de cadres, mais peu de changement dans la répartition des rôles masculins et féminins en milieu de travail ou dans le sens d'une plus grande parité salariale. Le manque de garderies continue à faire problème. En 1985, le gouvernement a commencé à offrir des subventions d'équipement et il a augmenté considérablement les subventions de démarrage de nouveaux centres. Cependant, on reconnaît qu'il reste beaucoup à faire pour rétrécir l'écart entre les disponibilités et les besoins. Bien que les parents à faible revenu puissent bénéficier d'aide pour se prévaloir des services d'une garderie agréée, on craint encore que le seuil d'admissibilité soit si bas que certaines personnes touchant un revenu légèrement plus élevé soient exclues, alors qu'elles devraient, du fait de leur situation particulière, avoir accès à ces services. Le gouvernement a fourni des locaux et de l'équipement pour la mise sur pied, en milieu de travail, d'une garderie de 50 places qui a ouvert ses portes en 1987 et qui est gérée par un conseil d'administration formé d'employés. Le Cabot Institute, établissement d'enseignement postsecondaire, offre maintenant un cours, d'une durée de deux ans, de formation d'employés de garderie menant à un diplôme et a ouvert une garderie pour permettre aux étudiantes de poursuivre leurs études.

327. Les travailleurs domestiques oeuvrant dans des maisons privées n'ont pas droit aux taux de salaire minimum normalisé établi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (The Labour Standards Act). Un taux de salaire minimum moindre est prévu dans leur cas. L'office des normes d'emploi (Labour Standards Board) étudie actuellement cette pratique et est censé faire des recommandations au gouvernement sous peu.

328. L'attitude à l'égard des droits des conjoints de fait et de leurs enfants, de même que l'usage des noms de famille par les enfants et les femmes mariées, se libéralise de plus en plus. D'ailleurs, une nouvelle loi sur l'état civil est en cours d'élaboration sur ces questions.

329. Pour ce qui est de l'accès à l'éducation, la position de Terre-Neuve est la suivante :

> "La politique du ministère de l'Éducation veut que tous les étudiants, hommes et femmes, quel que soit leur niveau scolaire, bénéficient de chances égales de se prévaloir de tout ce que l'école a à offrir, tant sur le plan scolaire que parascolaire, soient encouragés sans réserve ni parti pris à le faire, et ne soient pas victimes de discrimination fondée sur le sexe."

330. Malgré cette égalité des chances, les schémas traditionnels sont lents à évoluer. À l'université, les hommes et les femmes sont à peu près en nombre égal, mais dans les écoles communautaires de formation postsecondaire technique et professionnelle, les femmes ne représentent qu'environ 35 p. 100 de l'effectif. Les étudiantes ne se sont pas vraiment précipitées vers les établissements dispensant un enseignement dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes; dans les établissements de formation postsecondaire, elles ne comptent que pour 5 p. 100 des étudiants inscrits dans ces domaines d'enseignement.

Terre-Neuve a souscrit au document de la conférence des premiers ministres sur l'égalité économique pour les femmes.

331. On est bien conscient, dans la province, qu'il reste un important travail de sensibilisation à accomplir auprès des femmes. Il s'agit de mettre en évidence la nécessité de poursuivre leurs études, d'obtenir une information plus complète, de disposer de garderies adéquates, de bénéficier de possibilités de recyclage et de formation spécialisée, de s'intéresser aux problèmes des femmes autochtones, rurales, membres de minorités visibles ou immigrantes, d'accroître leur rémunération et l'aide financière qui leur est consentie.

332. Dans les limites de ses ressources, le gouvernement s'applique à susciter des progrès constants.

NOUVELLE-ÉCOSSE

ARTICLE 2

333. La Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Human Rights Act, S.N.S. 1969, c. 11) a été modifiée de manière à interdire la discrimination dans le logement à l'égard de toute personne touchant des allocations de soutien du revenu d'une administration publique ou aux termes d'une ordonnance de la cour ou d'une entente de séparation. Cette nouvelle disposition protégera en premier lieu les mères célibataires et les mères séparées.

334. En 1982, sur 104 plaintes de discrimination déposées, 30 portaient sur la discrimination fondée sur le sexe. En 1983, on en comptait 40 sur 124; en 1984, 52 sur 140 et en 1985, 30 sur 129. Près de 70 % de ces plaintes ont été réglées par voie de conciliation. Le règlement impliquait tantôt des compensations monétaires (allant de 1 000 $ à 6 800 $), tantôt la réintégration de la victime dans son emploi, une garantie écrite visant la prochaine vacance, un engagement de la part du contrevenant à obtempérer ou l'organisation de séances de sensibilisation aux droits de la personne.

335. Dans une cause opposant le Dr. Navin Mehta à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, la division d'appel de la Cour supérieure de cette province a unanimement confirmé en 1985 la décision rendue par la division de première instance statuant que le harcèlement sexuel constituait une forme de discrimination à l'égard du sexe du fait qu'il est assimilable à une condition d'emploi liée au sexe de l'intéressé. La Cour suprême du Canada a refusé au Dr. Mehta l'autorisation d'en appeler de cette décision. Une fois résolues les objections portant sur des points de droit, la commission d'enquête a tenu une audience et conclu que la plainte de harcèlement sexuel était fondée. Le Dr. Mehta en a appelé de cette décision de la Commission d'enquête.

ARTICLE 3

336. Au cours de la période étudiée, le Comité interministériel du statut de la femme a publié un document intitulé Women in Nova Scotia: A Provincial Plan of Action. Le Comité a eu un rôle déterminant dans l'adoption par le gouvernement de la province d'une politique sur le harcèlement sexuel. Aux termes de son mandat révisé, le Comité est habilité à formuler des recommandations sur : toute question de compétence fédérale, provinciale ou municipale ayant une incidence sur la condition féminine; toute loi existante ou tout projet de loi ayant une incidence sur la condition féminine; toute politique ou pratique existante ou à l'étude du gouvernement susceptible d'affecter les femmes; la composition du Comité; les questions soumises au Comité par le ministre responsable de la Condition féminine. Tous les ministères et organismes du gouvernement sont représentés au sein du Comité.

337. Le conseil consultatif sur la condition féminine compte 14 membres nommés par le ministre responsable de la Condition féminine. Son personnel comprend une administratrice, deux secrétaires et deux employés de soutien à temps partiel.

338. La deuxième édition de Under the Law - A Guide for Women in Nova Scotia est parue en 1985. Cette publication, financée par la Law Foundation of Nova Scotia, a été largement diffusée dans la province. Elle est également disponible en français.

ARTICLE 4

339. Depuis le dernier rapport, la Commission des droits de la personne a conclu sept nouvelles ententes avec des employeurs du secteur privé en vue de faciliter l'obtention de l'égalité en matière d'emploi accordée pour les groupes jusqu'à présent défavorisés sous ce rapport. Outre les minorités visibles et les personnes handicapées, les groupes visés comprennent les femmes.

ARTICLE 5

340. Le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse a mis sur pied un groupe de travail consacré aux préoccupations des familles pour étudier le contenu de tous les cours de l'école secondaire qui traitent de questions de santé, d'économie domestique, d'éducation sexuelle, etc. Le groupe a terminé ses délibérations et dressé un aperçu du programme qui devrait être enseigné aux élèves des deux sexes, à partir de la première année du cours secondaire. Le projet a été approuvé par le ministère de l'Éducation et il a été exécuté.

ARTICLE 10

341. La Loi sur l'éducation et la Loi sur les droits de la personne garantissent aux hommes et aux femmes l'égalité d'accès à l'éducation.

342. Durant la période à l'étude, le taux de persévérance, c'est-à-dire la proportion des élèves qui ont atteint la 12^{e} année, a été plus élevé chez les filles que chez les garçons. En 1983, le taux était de 64,1 % pour les garçons et de 75,7 % pour les filles. En 1984 et en 1985, ces chiffres sont passés à 66,8 % et 67,1 % chez les garçons, et à 77,8 % et 79,4 % chez les filles.

343. Entre l'année 1977-1978 et l'année 1983-1984, on n'a noté qu'un faible accroissement du pourcentage des femmes entrant à l'université pour y faire des études de premier cycle (46,5 % en 1977-1978 et 48,3 % en 1983-1984) ou des études de deuxième cycle (32,3 % en 1977-1978 et 33,8 % en 1983-1984).

344. Durant la période visée, le nombre de femmes entrant dans les établissements d'enseignement professionnel est demeuré généralement stable, s'établissant au tiers environ de l'effectif global. L'école d'art dentaire constitue toutefois une exception. En 1982, elle ne comptait que 6 femmes sur 32 étudiants admis. Cette proportion a augmenté constamment par la suite et atteint 18 sur 32 en 1986.

345. Au cours des dernières années, on a vu, en Nouvelle-Écosse, un plus grand nombre de femmes s'inscrire aux programmes de formation professionnelle de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration qui sont offerts par des institutions de formation de la province : 2002 en 1983-84 et 2880 en 1984-85. Les femmes se sont inscrites, entre autres, à des cours de formation professionnelle, des cours de formation générale, des cours de préparation à l'emploi, des cours d'exploration des carrières ou de développement de la carrière, des cours de préparation technique et des cours d'initiation.

346. L'Université Mount Saint Vincent, établissement pleinement accrédité pour la délivrance des diplômes et qui accueille des étudiants des deux sexes, a pour vocation principale d'encourager un plus grand nombre de femmes à faire des études supérieures. L'établissement a toujours eu une femme à sa tête et la

plupart des chaires d'enseignement et des postes administratifs élevés sont également détenus par des femmes. L'université donne des consultations gratuites aux femmes d'âge mûr qui désirent fréquenter l'université; elle offre des cours du soir aux femmes qui travaillent; elle réserve certaines de ses bourses aux femmes; un bon nombre de ses programmes sont consacrés à des matières intéressant particulièrement les femmes; et elle organise des colloques, des séminaires et des débats publics sur les questions féminines.

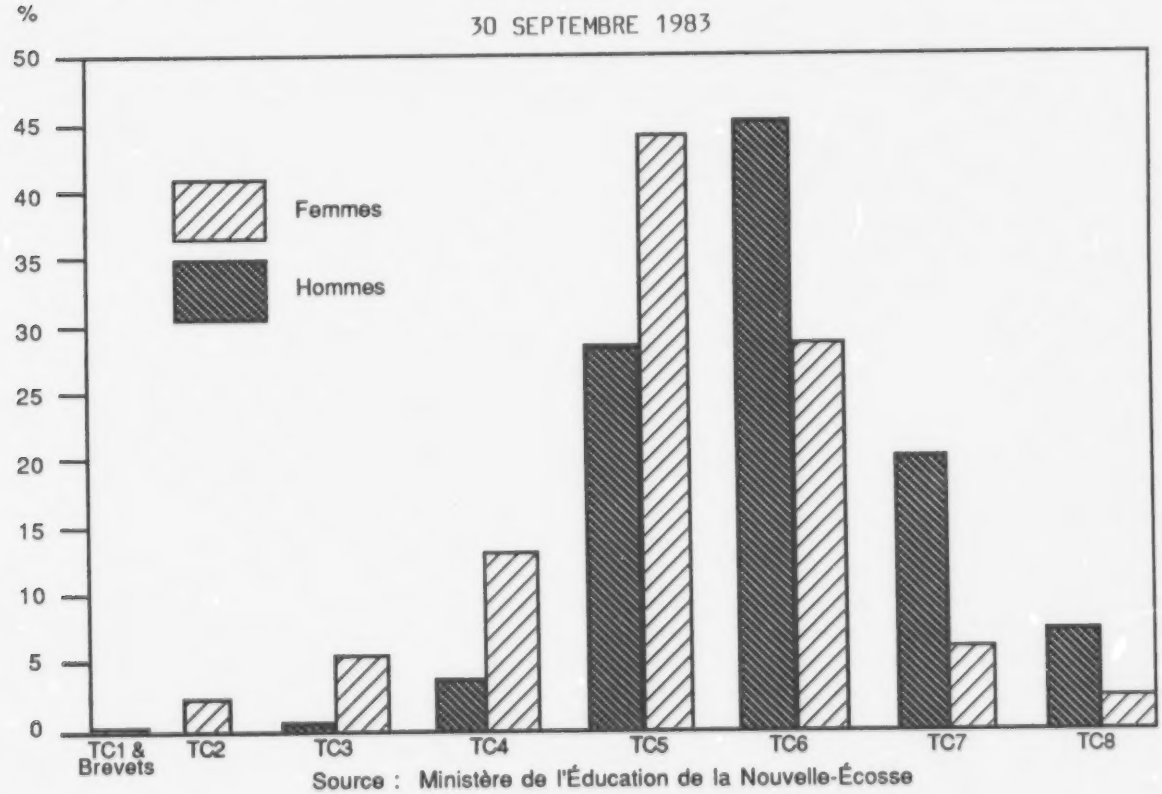
347. La Commission des droits de la personne a organisé plus de 100 colloques dans différentes écoles partout dans la province. Ces colloques, qui durent habituellement une semaine, visent à combattre la discrimination et à enrayer les conceptions stéréotypées des rôles des hommes et des femmes.

348. Le ministère de l'Éducation soumet tous les manuels scolaires à une révision particulière avant d'en approuver l'utilisation. Les personnes qui font cette révision doivent vérifier si les textes sont empreints de préjugés sexistes et raciaux. Seuls les textes exempts de sexisme et de racisme sont approuvés pour usage dans les écoles.

349. Le tableau qui suit illustre en pourcentage la répartition des enseignants selon le sexe et la formation. Il est intéressant de noter que, alors que jusqu'au niveau TC5 (B.A. + B.Ed.), les femmes dominent nettement par le nombre, c'est la tendance inverse qui se manifeste entre TC6 et TC8. On est porté à en déduire que, sans doute en raison de leurs obligations domestiques, les femmes qui enseignent ne poursuivent pas leur formation universitaire.

RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES ENSEIGNANTS SELON LE SEXE ET LA FORMATION

30 SEPTEMBRE 1983



Source : Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse

350. Au cours de la période visée, le milieu de l'enseignement a continué à être dominé par les femmes. Toutefois, si celles-ci comptent pour 60 % des enseignants, on trouve un plus grand nombre d'hommes aux niveaux les plus élevés de la profession et dans les fonctions de chefs de département, de directeurs et de sous-directeurs d'école, d'inspecteurs, de spécialistes des systèmes et de surintendants adjoints. Durant la période étudiée, aucune femme n'occupait le poste le plus élevé, soit celui de surintendant.

ARTICLE 11

351. Il a été fait état plus haut, à l'article 4, des programmes d'action positive mis en place grâce à la Commission des droits de la personne au cours de la période à l'étude. Le principe de l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur n'a pas encore été accepté par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, mais la Loi sur les normes d'emploi de la province reconnaît le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal.

352. La Loi sur les prestations de pension de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1987, c. 11, qui a abrogé la loi qui existait antérieurement, entrera en vigueur le 1er janvier 1988. Voici certaines des dispositions contenues dans la nouvelle loi : les titulaires d'un emploi à temps plein pourront cotiser au régime de pension après deux années de service; les employés à temps partiel seront admis à cotiser au régime de pension après deux années de service s'ils ont touché au moins 35 % du montant maximum des gains ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pensions du Canada; le cotisant vivant avec un conjoint devra choisir une formule de retraite prévoyant pour le survivant une rente s'élevant à 60 % au moins de la rente initiale; le régime de pension devra accorder au conjoint survivant qui n'a pas atteint l'âge de la retraite une prestation équivalant à 60 % au moins de la rente que le cotisant aurait éventuellement touchée; le versement des prestations au survivant ne cessera pas en cas de remariage; en cas de rupture de l'union, le montant accumulé dans le régime de pension durant la vie en commun sera divisé entre les deux conjoints; les régimes de pension devront offrir des options de retraite anticipée à compter de 10 ans avant la date normale de la retraite.

353. Cette loi sera très avantageuse pour les femmes au travail qui interrompent souvent leur carrière à cause d'une naissance et pour élever un enfant, et qui prennent une retraite anticipée.

354. Aux termes de leur convention collective, les fonctionnaires provinciaux qui doivent travailler devant un écran cathodique ont droit chaque année à un examen de la vue par un ophtalmologiste aux frais de l'employeur, et les femmes enceintes qui se trouvent dans ce cas ont droit à une mutation à un autre poste. D'autres employeurs dans les secteurs public et privé suivent la voie tracée par le gouvernement provincial dans ce domaine.

ARTICLE 12

355. En Nouvelle-Écosse, comme ailleurs au Canada, les hommes et les femmes ont un même accès aux services de santé. Le Grace Maternity Hospital, situé à Halifax, qui est administré par l'Armée du Salut avec l'aide financière des gouvernements fédéral et provincial, est l'un des quelques rares hôpitaux au Canada exclusivement affectés à l'obstétrique. Il dispense une gamme complète de soins avant et après l'accouchement, ainsi que des consultations.

ARTICLE 13

356. Une disposition de la Loi sur les prestations familiales (S.N.S. 1977, c. 8) prévoit l'octroi d'une aide financière à long terme aux hommes et aux femmes. Les femmes se trouvent toutefois favorisées du fait que celles qui sont célibataires et ont des enfants à leur charge et celles qui sont sans emploi et qui ont atteint 60 ans ont droit à des prestations à long terme. Dans une affaire entendue récemment, la Cour supérieure de la Nouvelle-Écosse a statué que le refus de prestations à long terme à l'homme célibataire qui a des enfants à sa charge enfreint la Charte canadienne des droits et libertés. La province en a appelé de cette décision, mais elle a été déboutée.

357. Étant donné que les banques détiennent une charte fédérale et qu'elles relèvent ainsi de la compétence du gouvernement central, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui entend les plaintes portées par les femmes pour discrimination dans la fourniture des services bancaires. Toutefois, si une société financière, une société de fiducie ou d'hypothèques, ou encore une caisse coopérative exerçait de la discrimination envers une femme en raison de son sexe, celle-ci dispose des recours que lui offrent la Loi sur les droits de la personne et la Loi sur la protection des consommateurs (R.S.N.S. 1967, c. 53).

358. Les critères appliqués par le ministère de la Culture, des Loisirs et de la Condition physique de la Nouvelle-Écosse, dans son aide financière, sont les mêmes pour les deux sexes.

ARTICLE 14

359. La Loi sur les biens conjugaux est fondée sur le principe que le mariage est une association entre égaux et que tous les biens du ménage acquis avant ou durant l'union par l'un ou l'autre des conjoints, ou par les deux, seront divisés également entre eux si le mariage est rompu. Cette disposition est particulièrement avantageuse pour les femmes en milieu rural qui contribuent de façon importante à l'économie familiale, mais qui travaillent sans rémunération.

360. L'Institut féminin de la Nouvelle-Écosse (Women's Institutes), qui est au service exclusif des femmes de la campagne, constitue l'organisme d'entraide le plus important de la province. L'organisation a un effectif total de 5 000 à 6 000 membres répartis entre quelque 250 sections locales. Ces instituts féminins sont des groupes bénévoles qui reçoivent une subvention modeste du gouvernement de la province et qui s'intéressent à toutes les questions importantes qui affectent les femmes vivant à la campagne.

361. En outre, la plupart des minorités présentes dans la province, comme les Acadiens, les citoyens autochtones et les Noirs, ont mis sur pied des sections féminines qui s'intéressent de près à tout ce qui concerne la femme. Un bon nombre des adhérents à ces groupes vivent à la campagne.

362. Le ministère récemment créé de la Formation technique et professionnelle tient chaque année en divers endroits de la province quelque 20 ateliers se consacrant à former des bénévoles qui enseigneront à lire à des personnes vivant surtout dans les régions rurales.

ARTICLE 16

363. En Nouvelle-Écosse, une personne âgée de moins de 19 ans ne peut se marier sans le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur, ou encore d'un organisme d'aide à l'enfance. Si le consentement est refusé sans motif raisonnable, une demande peut être faite auprès d'un juge de la Cour de la famille, qui peut alors autoriser le mariage.

364. Une personne de moins de 16 ans ne peut se marier sans l'autorisation d'un juge de la Cour de la famille et cette autorisation n'est octroyée que si le tribunal juge que ce mariage correspond aux meilleurs intérêts de celui qui en fait la demande.

365. Tous les mariages doivent être déclarés conformément aux dispositions de la Loi sur les statistiques de l'état civil, R.S.N.S. 1967, c. 330.

ONTARIO

INTRODUCTION

366. Le présent document récapitule les mesures que la province d'Ontario a prises en ce qui concerne les politiques, dispositions législatives et programmes provinciaux se rapportant aux articles pertinents de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

367. La création de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario en 1983 constitue probablement le changement le plus important. Cet organisme s'occupe de promouvoir les intérêts des femmes au sein du gouvernement et participe activement à l'élaboration de politiques, de dispositions législatives et de programmes qui feront progresser les femmes sur la voie de l'égalité.

ARTICLES 2 ET 3 : ÉGALITÉ

Commission ontarienne des droits de la personne

368. Le nouveau Code des droits de la personne adopté en 1982 contient deux nouvelles dispositions qui concernent principalement les femmes. En premier lieu, le harcèlement sexuel est devenu un motif particulier de plainte et, en deuxième lieu, la discrimination systémique ou non intentionnelle a été expressément interdite.

369. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel et d'indemnités accordées a augmenté constamment depuis l'adoption de ces modifications d'ordre législatif. En 1980-1981, la commission a reçu 85 plaintes à ce chapitre. En 1983-1984, le nombre de plaintes avait grimpé à 130. En 1982-1983, les personnes ayant déposé une telle plainte ont obtenu des indemnités monétaires totalisant 76 261 $, alors qu'en 1985-1986, 59 plaignants ont reçu au total 105 245 $.

370. En 1983, la Division des relations interraciales de la Commission des droits de la personne et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario ont organisé une conférence d'envergure provinciale ayant pour thème Racism, Sexism and work. Grâce à cette conférence, une relation de travail s'est établie entre les femmes appartenant à des minorités visibles et les décideurs. Les actes de la conférence ont fourni à la Division et à la Direction générale de quoi prendre d'importantes décisions de politique et de programme au sujet des problèmes auxquels doivent faire face les femmes membres de minorités visibles en Ontario. Une révision des activités de la Commission et une augmentation du budget de cette division ont aussi facilité les choses.

371. Une campagne de sensibilisation du public au Code des droits de la personne de l'Ontario a été lancée en 1984-1985. Quatre-vingts activités de sensibilisation axées plus particulièrement sur la condition féminine ont été menées à bien; 368 435 publications ont été distribuées, y compris des brochures sur le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial et l'état familial. De plus, on a adopté comme politique de rendre compte des résultats des plaintes et de faire de la publicité à ce sujet.

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

372. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario est une organisation fonctionnelle du gouvernement de l'Ontario dont l'objectif est

d'assurer l'égalité économique et sociale pour les femmes en Ontario. Dotée d'un personnel de 40 employés et d'un budget de 3,5 millions de dollars lors de sa création en 1983, la Direction générale a maintenant 60 employés et un budget de 7,6 millions de dollars. Elle s'occupe, en étroite collaboration avec tous les ministères et organismes gouvernementaux, de cerner et d'analyser les problèmes ainsi que de définir les lacunes des politiques ou des programmes existants qui sont susceptibles de défavoriser les femmes.

373. La Direction générale est chargée d'élaborer et de coordonner une vaste gamme de programmes destinés à profiter aux femmes. Une initiative importante, le Programme de subventions communautaires sert à appuyer financièrement les projets communautaires. Des fonds sont prévus pour les projets axés sur l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale, l'emploi et les études, la violence dans la famille, la justice et les questions de santé pour les femmes. Les programmes tiennent aussi compte des besoins des femmes immigrantes, membres de minorités visibles, autochtones, âgées, rurales ou jeunes. Depuis 1984, ce programme a permis de consacrer, au total, 1 177 483 $ à 165 projets.

374. Toute politique et toute modification législative soumise au Cabinet doit désormais faire état de ses répercussions sur la condition féminine.

Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine

375. Le Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine a été créé en 1984, année où le mandat du Conseil ontarien du statut de la femme a été modifié pour permettre la tenue de consultations avec les groupes féminins de l'ensemble de la province. Les 16 membres, issus du grand public, conseillent le ministre responsable de la Condition féminine sur la nécessité pour le gouvernement d'agir dans des domaines précis.

376. Le Conseil a présenté des mémoires au gouvernement sur diverses questions, telles la garde d'enfants, la violence dans la famille et l'équité salariale; il a organisé une conférence publique sur la femme et la santé, tenu des réunions régionales dans toute la province et engagé des consultations avec le gouvernement sur diverses questions touchant les femmes au regard du budget provincial.

ARTICLE 4.1 : ÉGALITÉ DE FAIT

Équité en matière d'emploi

377. Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à assurer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique ontarienne, le secteur parapublic et le secteur privé, ainsi qu'à améliorer la situation économique des femmes sur le marché du travail de la province.

378. En 1974, la fonction publique ontarienne lançait une des premières politiques d'action positive au Canada. Des objectifs numériques ont été fixés en 1980 quant à l'embauchage et à la formation de femmes.

379. Les réalisations du gouvernement au chapitre de l'équité en matière d'emploi pour les employées de la Couronne sont rendues publiques dans un rapport annuel déposé devant la Législature. Les résultats sont illustrés par l'examen de l'écart salarial qui est de 14 % inférieur à celui du secteur privé (22 % par rapport à 36 % pour le secteur privé). Malgré une baisse générale du nombre de cadres, le pourcentage de femmes à occuper un tel poste dans la

fonction publique ontarienne a augmenté d'année en année. En 1977, seulement 29 ou 3,9 % du nombre total de cadres étaient des femmes, alors qu'en 1985, il y avait 73 femmes sur un total de 626 cadres, ce qui représente 11,7 %.

380. Depuis 1984, de nouveaux efforts sont déployés pour faire accepter l'idée de l'équité en matière d'emploi dans le secteur parapublic et le secteur privé. Par exemple, une somme de 4,3 millions de dollars a été mise de côté pour accorder des stimulants financiers aux employeurs du secteur parapublic qui désirent se doter de programmes d'équité en matière d'emploi. Les municipalités, les hôpitaux, les universités et les conseils scolaires ont bien réagi. Entre 1984 et 1986, le nombre d'employeurs dotés d'un programme d'équité en matière d'emploi est passé de 29 à 184.

381. Le gouvernement a aussi intensifié ses efforts de promotion de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé par le truchement d'un service de consultation. Il appuie aussi, de concert avec les employeurs du secteur privé, plusieurs projets d'agents de changement. Ces entreprises conjointes constituent pour les sociétés des exemples crédibles d'initiatives dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. De plus, un programme de prix annuels a été mis sur pied en 1984 pour récompenser les employeurs s'étant dotés de programmes exceptionnels d'équité en matière d'emploi dans le secteur privé et le secteur parapublic.

382. Le programme pour les femmes propriétaires d'entreprise a été créé en 1985 pour encourager les femmes entrepreneures. Sa création témoigne du fait que les programmes traditionnels du gouvernement destinés à stimuler l'expansion des petites entreprises visaient principalement les hommes.

ARTICLE 5 : STÉRÉOTYPES SEXUELS ET ÉDUCATION FAMILIALE

383. Des modifications ont été apportées à la Loi sur les salles de cinéma pour permettre à la Commission de contrôle cinématographique de l'Ontario de classifier et de réglementer les films et vidéocassettes dans la province. Cette commission accorde une attention toute particulière aux scènes à caractère sexuel avec ou sans violence.

384. Un comité interministériel a mis au point la réaction du gouvernement de l'Ontario au rapport du Comité Fraser sur la pornographie et la prostitution.

385. En 1984, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a lancé une importante campagne de sensibilisation du public à la gravité du phénomène des femmes battues et de ses répercussions sociales et juridiques. Le budget de base du programme de la Direction générale s'élevait à 400 000 $. La campagne a occasionné directement une augmentation du nombre de demandes de renseignements de la part du public et un nombre sans précédent d'appels en provenance d'hommes qui voulaient en savoir plus long sur les services de counselling.

386. En même temps, le gouvernement s'est engagé à criminaliser la violence dans la famille. Soixante procureurs de la Couronne ont été formés et nommés procureurs spéciaux en matière de voies de fait contre les proches afin de venir en aide aux victimes de la violence dans la famille. En mars 1985, une série de programmes destinés à aider davantage ces victimes a été annoncée. Leur objet était d'améliorer les services d'appui, par exemple, en accordant un financement pour les maisons d'accueil, les programmes de counselling, les services de

transport d'urgence et l'aide aux victimes d'agressions. Les dépenses engagées par le gouvernement ontarien au profit des femmes victimes de violence de la part de leur conjoint sont passées de 2,5 millions de dollars en 1981 à environ 22 millions en 1986.

387. En 1983-1984, le ministère des Services sociaux et communautaires a affecté 4 millions de dollars aux maisons d'accueil et d'hébergement. En 1985-1986, le chiffre correspondant était de 14,4 millions. En 1984, on comptait 49 maisons d'accueil. À la fin de 1986, il y en avait 109.

388. En juin 1985, un comité de sous-ministres sur les services dispensés aux femmes battues a été mis sur pied. Il s'est vu confier le mandat d'examiner les programmes existants et de proposer au gouvernement provincial des options de stratégie à long terme sur ce sujet.

389. Un groupe de policiers ayant reçu une formation spéciale a été chargé de faire enquête sur les cas d'obscénité, de sensibiliser le public et d'assurer la liaison avec d'autres corps de police en matière de pornographie.

ARTICLE 7 : VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

390. L'assemblée législative de l'Ontario est constituée de 125 députés. En 1980, 6 femmes étaient députées et 2 siégeaient au cabinet des ministres. En 1985, le nombre de députées est passé à 9, tandis que le nombre de femmes membres du Cabinet est demeuré à 2, même si le nombre total de ministres a diminué de 28 à 23.

391. En 1985, environ 25 % des membres des commissions scolaires étaient des femmes, un pourcentage équivalent occupait le poste de président. Seulement 54 des 838 municipalités de la province étaient dirigées par une femme.

392. En 1986-1987, sur un total de 40 postes de sous-ministre, cinq étaient occupés par des femmes. Il s'agit du niveau le plus élevé qu'un employé puisse atteindre dans la fonction publique ontarienne. Neuf des 56 sous-ministres adjoints étaient des femmes.

393. La nomination de femmes compétentes à des commissions, conseils et organismes provinciaux témoigne éloquemment de la volonté du gouvernement d'assurer l'égalité des chances pour les femmes dans la province. En 1973, juste un peu plus de 8 % de ces nominations étaient faites au profit de femmes. En 1985, le chiffre correspondant était d'un peu plus de 23 %. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a dressé un répertoire de femmes compétentes qui pourraient faire l'objet d'une telle nomination.

394. Les femmes continuent d'être sous-représentées au sein des corps enseignants d'université. Même si 44 % des chargés de cours étaient des femmes en 1984-1985, seulement 26 % avaient accédé au rang de professeur adjoint, 13 % au rang d'agrégé et 5 % au rang de professeur titulaire. Les femmes représentent 16 % des membres de corps enseignant à plein temps, soit une augmentation de seulement 4 % depuis 1971. Pour régler le problème, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a mis à la disposition des universités la somme de 300 000 $ pour l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi en 1985-1986.

395. Dans les écoles professionnelles, le nombre de femmes s'est accru sensiblement au cours de la dernière décennie et sans interruption ces quatre dernières années. Entre 1980-1981 et 1983-1984, leur nombre est passé de 36,1 % à 41,7 % dans les facultés de droit, de 32,8 % à 38,5 % dans les facultés de médecine, et de 36,1 % à 41,9 % dans les facultés de commerce et d'administration des affaires.

ARTICLE 10 : ÉDUCATION

396. Le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à assurer l'égalité des chances d'études pour les deux sexes dans le cadre de son système scolaire public.

397. Le gouvernement s'est donné comme priorité de renseigner les jeunes filles et les femmes sur les réalités actuelles du marché du travail et de les encourager à acquérir les compétences et les intérêts nécessaires pour exercer une vaste gamme de professions. Il le fait actuellement au moyen d'un certain nombre de programmes précis, dont les suivants : Portes ouvertes, programme pilote qui vise à trouver des femmes exerçant des emplois non traditionnels pour donner des conférences et servir de modèles à l'intention des écoles élémentaires et secondaires; Jobs for the Future: Women, Training and Technology, projet destiné à faciliter l'accès des femmes à des programmes de formation et à des emplois dans le domaine technologique; Voies nouvelles, programme qui a pour objet de mettre en rapport des filles d'écoles secondaires avec de jeunes femmes inscrites à des programmes d'études non traditionnels dans des établissements d'enseignement postsecondaire pour les encourager à envisager un large éventail d'options de carrière.

398. En outre, le gouvernement s'est récemment engagé à restructurer les programmes d'études en sciences, en mathématiques et en technologie dans les écoles élémentaires en mettant tout particulièrement l'accent sur la satisfaction des besoins des filles.

399. La Direction de l'aide financière aux étudiants du ministère des Collèges et universités administre le Programme des bourses spéciales de l'Ontario. Ce programme, qui est axé principalement sur le perfectionnement scolaire des femmes en vue d'améliorer leurs possibilités de carrière, a un budget qui est passé récemment de 500 000 $ à 1,3 million de dollars.

400. L'amélioration de l'accès des femmes à des programmes de formation dans les domaines tant traditionnels que non traditionnels constitue l'une des principales priorités du ministère de la Formation professionnelle. Le financement des programmes de formation professionnelle, y compris les programmes influant directement sur les femmes, s'est accru considérablement. En 1986, le budget affecté à de nouveaux programmes de formation a doublé, passant à 100 millions de dollars. Les femmes, ainsi que les autres personnes traditionnellement sous-représentées (telles que les minorités visibles, les travailleurs âgés, les autochtones et les personnes vivant dans des régions éloignées), feront l'objet d'une attention spéciale pour ce qui est de l'élimination des obstacles financiers et autres à l'accès à la formation. Les femmes seront les principales bénéficiaires des fonds d'accès à la formation (services de garde, transports, logement), des fonds pour projets spéciaux (méthodes novatrices de formation), du programme d'accès à des métiers non traditionnels (y compris l'apprentissage) et du Programme de formation de base de l'Ontario (programme où l'on acquiert des compétences de base, par exemple, la capacité de lire et d'écrire, et qui doit servir de tremplin à la poursuite de la formation professionnelle ou à l'exercice d'un emploi).

401. La Direction générale de la condition féminine de l'Ontario diffuse de nombreuses publications sur les carrières.

402. La Direction générale a produit un film intitulé "Here Today ... Where Tomorrow?" sur l'orientation professionnelle. Ce film a été présenté à la télévision et largement diffusé, surtout dans les écoles. Un logiciel d'orientation professionnelle pour les filles est aussi en voie d'élaboration.

403. En outre, la Direction générale est en train de mettre au point une banque d'information sur les programmes de formation destinés aux femmes. Elle accordera une attention spéciale aux femmes à faible revenu, immigrantes, autochtones et rurales.

ARTICLE 11.1 : EMPLOI

404. La Loi sur la pension de retraite de la fonction publique a récemment été modifiée de façon à ce que les travailleurs permanents à temps partiel soient considérés comme des travailleurs à temps plein aux fins de la pension de retraite.

405. Est actuellement en cours une campagne de sensibilisation du public destinée à expliquer la Loi sur les normes d'emploi et ses dispositions concernant la parité salariale, l'égalité des prestations et le congé de maternité. En 1984-1985, le service chargé de la mise en application des dispositions relatives à la parité salariale s'est présenté à 30 audiences publiques et a répondu à 1989 demandes de renseignements.

406. Voir aussi les programmes décrits relativement aux articles 2, 3 et 4.1.

ARTICLE 11.1a) : DROIT AU TRAVAIL

407. Le gouvernement prévoit un soutien du revenu dans le cas des parents seuls soutiens de famille (dont plus de 95 % sont des femmes) en vertu de la Loi sur les prestations familiales. À cela s'ajoutent les engagements qu'il a pris afin de leur faciliter l'accès à des programmes de formation et à des emplois.

408. En 1982, l'Employment Support Initiatives Program a été pleinement mis en oeuvre. Ce programme assure une formation préparatoire à l'emploi aux bénéficiaires d'un soutien du revenu tiré des prestations familiales qui sont intéressés à entrer sur le marché du travail.

ARTICLE 11 : 1b) et 1c) : POSSIBILITÉS D'EMPLOI ET FORMATION

409. Voir les mesures décrites relativement aux articles 4.1 et 10.

ARTICLE 11.1d)

410. Le gouvernement de l'Ontario a adopté des lois qui appliquent le principe de l'équité salariale aux secteurs public, parapublic et privé. L'équité salariale vise cette partie de la disparité salariale qui découle de la sous-évaluation des emplois exercés majoritairement par des femmes en raison de la ségrégation professionnelle et de la discrimination fondée sur le sexe.

ARTICLE 11.1e) : PENSIONS ET SOUTIEN DU REVENU

411. Le Régime de revenu annuel garanti assure un revenu annuel minimum aux habitants de l'Ontario âgés de 65 ans ou plus qui y sont admissibles. En décembre 1984, la prestation prévue dans le cadre de ce régime à l'intention des personnes seules a été portée à 60 % de celle des couples mariés, ce qui a assuré un revenu annuel garanti plus élevé pour les femmes âgées de plus de 65 ans.

412. En août 1985, des modifications ont été apportées au régime de pensions de la province pour le rendre conforme aux dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés relatives à l'égalité. C'est ainsi qu'a été éliminé le recours aux années de service pour calculer les prestations de retraite acquises et bloquées et aux tables de mortalité fondées sur le sexe pour calculer les prestations de retraite et les cotisations.

413. En vue d'améliorer le revenu de retraite des femmes, on a prévu pour janvier 1987 une série de modifications à la Loi sur les régimes de retraite, notamment les suivantes : transférabilité améliorée; couverture des travailleurs à temps partiel; continuation des prestations à la survivante en cas de remariage; et partage de la pension en cas de dissolution du mariage et de retraite.

ARTICLE 11.1f) : CONDITIONS DE TRAVAIL

414. En 1985, les modifications apportées à la Loi sur les normes d'emploi ont eu pour effet d'étendre la règle du salaire minimum aux travailleurs domestiques, d'accroître leurs prestations pour les heures travaillées en sus des heures normales de travail et de les rendre assurables aux termes de la Loi sur les accidents du travail.

ARTICLE 11 : 2a) et 2b) : CONGÉ DE MATERNITÉ

415. Dans la fonction publique, les employées ont maintenant droit à un congé de maternité payé de 17 semaines, auquel peut s'ajouter un congé non payé de 6 mois. La durée du congé d'adoption non payé a été portée à 17 semaines, ce qui la rend équivalente à celle du congé de maternité.

ARTICLE 11.2c) : SERVICES DE GARDE

416. Le gouvernement de l'Ontario reconnaît que les services de garde d'enfants constituent des services publics essentiels qui devraient être accessibles à tous les parents qui travaillent. Des mesures temporaires ont été prises pour élargir le réseau existant de garderies, et l'on s'apprête à entreprendre une étude à long terme de la question.

417. Depuis 1984, le gouvernement a accru considérablement son aide financière aux garderies. En 1984, il a alloué 4,8 millions de dollars pour accroître de 1500 le nombre des places subventionnées en garderie. En 1985, il a subventionné 10 000 nouvelles places (plus de 30 millions de dollars en deux ans), créant en outre un fonds pour couvrir les frais de démarrage de 155 programmes additionnels de services de garde. En 1986, 6 millions de dollars sont venus s'ajouter au montant déjà affecté aux services de garde.

418. Les services de garde liés au travail sont prioritaires. Au début de 1986, un centre de garde en milieu de travail a été mis sur pied pour les enfants des employés du gouvernement provincial (64 enfants y étaient alors accueillis). En outre, un service consultatif sur les services de garde liés au travail a été mis sur pied pour les entreprises, de même qu'un fonds servant à accorder des allocations de garde d'enfants aux mères qui suivent des programmes de formation professionnelle. De concert avec le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario a rédigé une brochure sur les services de garde en milieu de travail à l'intention des employeurs.

419. Les crédits destinés à accorder une aide financière aux familles admissibles qui sont en attente de services de garde ont aussi été augmentés. Quant aux lignes directrices servant à établir les priorités en matière de financement de places additionnelles en garderie, elles ont été révisées et s'appliquent aux services de garde en milieu de travail, aux services de garde liés à la formation, aux services de garde en milieu rural et aux services de garde dans des maisons privées.

ARTICLE 12 : SANTÉ

420. Le gouvernement de l'Ontario s'est récemment engagé à reconnaître le travail de sage-femme dans le cadre du régime d'assurance-maladie de l'Ontario. Un groupe de travail a fait des recommandations au gouvernement de l'Ontario sur les besoins en formation et la prestation des services des sages-femmes.

421. En 1984-1985, la somme de 655 000 $ a été affectée à des travaux de recherche sur la santé des femmes et, en 1985, 14 projets totalisant 637 000 $ ont été approuvés.

422. Le ministère de la Santé a approuvé et subventionné des programmes communautaires de santé mentale visant plus particulièrement les femmes. On compte actuellement 23 programmes de ce genre, dont 9 programmes de traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie qui disposent d'un budget annuel de 3 474 316 $.

423. Plusieurs centres de traitement des victimes d'agressions sexuelles ont aussi vu le jour, et le gouvernement s'est engagé à revoir les soins destinés à ces personnes dans l'ensemble de la province. Si les services d'urgence des hôpitaux peuvent être désignés comme centres de traitement, les dispositions prises pour traiter ces victimes varient d'une localité à l'autre selon les ressources disponibles. Outre qu'ils dispensent des services médicaux, ces centres font des expertises médico-légales en vue des procédures judiciaires.

ARTICLE 13 : PRESTATIONS FAMILIALES, CRÉDIT ET SPORTS

424. Voir l'article 11.1 a) pour ce qui est des prestations familiales.

425. Le Code des droits de la personne promulgué en 1982 renfermait une disposition autorisant expressément les distinctions fondées sur le sexe dans le domaine sportif. Le gouvernement a adopté un projet de loi abrogeant cette disposition.

426. Le gouvernement a mis sur pied un programme spécial intitulé "Mieux que jamais" pour encourager les jeunes à participer en plus grand nombre aux sports de compétition de niveau amateur. Un volet distinct y a été prévu pour assurer la participation des femmes. Une initiative spéciale intitulée "Les femmes athlètes visant sur l'excellence" (F.A.M.E.) permet de présenter des athlètes féminines accomplies aux filles d'écoles secondaires et d'inciter ces dernières à prendre part aux sports de compétition.

ARTICLE 14 : FEMMES DES ZONES RURALES

427. Un certain nombre de programmes ont été créés qui reconnaissent les besoins spéciaux des femmes rurales. Dans bien des cas, ces programmes se rattachaient à des initiatives plus générales consacrées notamment aux services de garde et à la violence dans la famille. Des enquêtes statistiques permettent de déterminer quelle est la participation des femmes rurales à l'activité économique et à la population active. On reconnaît aussi d'une manière générale la nécessité d'améliorer l'accès des femmes rurales aux services gouvernementaux, qu'il s'agisse de cours de formation ou de maisons "sûres" où elles seront protégées des violences de leur conjoint. La sous-représentation des femmes rurales au sein des conseils et des commissions gouvernementaux constitue également un problème.

428. En 1984, le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation publiait un rapport intitulé Women in Rural Life: the Changing Scene qui était fondé sur les renseignements recueillis dans le cadre de 24 consultations locales menées dans l'ensemble de la province. La même année, le ministère et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario tenaient une conférence de trois jours ayant pour thème Turning Point et qui visait à doter les femmes rurales des compétences nécessaires pour mettre sur pied et faire fonctionner des groupes d'entraide.

ARTICLE 15 : ÉGALITÉ

429. L'article de la Charte canadienne des droits et libertés concernant l'égalité (article 15) est entré en vigueur le 17 avril 1985. Un projet de loi d'ensemble modifiant nombre de lois ontariennes pour les rendre conformes à la Charte a été déposé le 11 juin 1985.

430. Les modifications apportées à la Loi sur le changement de nom permettent maintenant à chacun des conjoints d'adopter le nom de l'autre ou une combinaison de leurs deux noms au cours du mariage et de reprendre ensuite le nom qu'il ou elle avait avant le mariage. Cette règle s'applique également aux personnes qui ne sont pas mariées et qui ont fait une déclaration de vie commune.

431. Quant à la Loi sur l'état civil, elle permet aux parents, depuis sa modification, de donner à leur enfant le nom de l'un ou de l'autre, ou des deux, peu importe leur état matrimonial, pourvu que les deux parents soient d'accord. À défaut d'entente entre les parents, l'enfant portera le nom des deux parents, avec trait d'union.

432. Aux termes de la Loi sur les prestations familiales, les bénéficiaires de prestations familiales doivent vivre comme célibataires et ceux qui vivent en union de fait sont privés de leurs prestations. Cette façon de déterminer l'admissibilité est entachée de partialité à l'égard des femmes et elle est actuellement en cours de révision.

433. La Loi sur les normes d'emploi, qui touche les travailleurs à temps partiel, est également en cours de révision, car on y a constaté des lacunes.

434. Le gouvernement a accordé un million de dollars au Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes. Ce fonds facilite l'accès des Ontariennes aux tribunaux pour y faire valoir d'importantes questions d'égalité en s'appuyant sur la Charte.

435. Le Ministère du Procureur général a rendu public un document d'information intitulé Sources for the Interpretation of Equality Rights under the Charter qui renferme une analyse détaillée et complète des interprétations qui peuvent être données de l'article 15 et d'autres articles connexes. Ce document est souvent utilisé comme instrument de recherche dans les litiges relatifs à l'égalité. Des modifications y ont été apportées pour tenir compte des décisions récentes de la Cour suprême du Canada au sujet de la Charte.

ARTICLE 16 : RAPPORTS FAMILIAUX

436. Le gouvernement a reconnu au mariage la qualité de société d'égaux par les règles qu'il a adoptées relativement à la répartition des biens en cas de dissolution du mariage.

437. La Loi de 1986 sur le droit de la famille, qui est entrée en vigueur le 1er mars 1986, apporte des changements radicaux et fondamentaux au droit de la famille en Ontario. La disposition reconnaissant le droit à un partage équitable des biens familiaux est remplacée par des dispositions visant à faire en sorte que la valeur nette de tous les biens acquis après la date du mariage soit partagée également entre les conjoints à quelques rares exceptions près. Les époux peuvent s'entendre pour se décharger de leurs obligations à cet égard. Doivent être répartis les biens tels que les pensions, les placements et les avoirs commerciaux qui, auparavant, étaient habituellement soustraits à la répartition.

438. La Loi apporte également une modification à la définition du terme "conjoint(e)" aux fins de la pension alimentaire. L'homme et la femme qui ne sont pas mariés et ont cohabité de façon continue pendant trois ans (jadis cinq ans) ou qui sont les parents naturels ou adoptifs d'un enfant et vivent ensemble avec une certaine permanence ont maintenant droit à la pension alimentaire.

439. La nouvelle Loi réitère l'obligation faite à chaque conjoint de subvenir à ses propres besoins et à ceux de l'autre en cas de nécessité et dans la mesure de ses moyens. Pour imposer une obligation alimentaire, on tiendra compte de la mesure dans laquelle l'un des parents a pris en charge le soin des enfants.

ARTICLE 16d) : DROITS ET RESPONSABILITÉS DES PARENTS

440. Le gouvernement a pris des mesures pour soulager le conjoint à charge (habituellement l'épouse) de la responsabilité de faire des démarches pour obtenir l'exécution des ordonnances alimentaires et de garde. On estime que ces ordonnances ne sont pas respectées d'une manière ou d'une autre dans 75 % des cas. La Loi concernant l'exécution d'ordonnances alimentaires et de garde d'enfants prévoit la création d'un nouveau bureau investi du pouvoir de mettre ces ordonnances à exécution. Le bureau suivra les paiements et sera autorisé à intervenir automatiquement en cas de défaut. Au nombre des mesures qu'il pourra prendre, mentionnons les saisies de salaire et la recherche du débiteur.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

INTRODUCTION

441. Le présent rapport contient les renseignements suivants : (1) des statistiques sur le nombre de femmes occupant diverses charges publiques; et (2) certains faits nouveaux survenus dans la province depuis 1982 et qui sont représentatifs des progrès accomplis ou des difficultés rencontrées dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

PARTIE I - STATISTIQUES SUR LES FEMMES OCCUPANT DES CHARGES PUBLIQUES

442. Le tableau suivant indique les nombres et pourcentages de femmes en poste dans différents secteurs de la vie publique en 1986.

FEMMES OCCUPANT UNE CHARGE PUBLIQUE - 1986

Titre du poste	Nombre de postes	Nombre de femmes en fonctions	Pourcentage de femmes (%)
Député	32	3	9,4
Ministre	10	1	10,0
Sous-ministre	12	0	0,0
Maire/président d'un conseil municipal	86	7	8,1
Membre d'un conseil municipal (autre que président)	474	92	19,4
Président d'un conseil scolaire	5	1	0,0
Membre d'un conseil scolaire (autre que président)	69	15	21,7
TOTAL	688	119	17,3

PARTIE II - PROGRÈS ACCOMPLIS DEPUIS 1982

Direction générale de la condition féminine

443. En octobre 1985, le Premier ministre de la province a annoncé la création de la Direction générale de la condition féminine, mécanisme gouvernemental chargé de lancer, de coordonner et d'examiner l'élaboration de politiques et de programmes provinciaux concernant les femmes. Il est prévu que la structure et le mode de fonctionnement de la Direction générale se préciseront à la lumière des consultations qu'elle aura avec un large éventail de groupes féminins de la province.

Domaine législatif : Modification de la Vital Statistics Act à la suite d'une action en justice

444. Avec l'aide financière du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, organisme national qui finance des causes types propres à faire avancer l'égalité des sexes, une citoyenne de la province a contesté en justice la Vital Statistics Act (loi sur les statistiques de l'état civil), laquelle stipulait que l'enfant né d'une mère mariée doit être inscrit sous le nom du conjoint de celle-ci. Fondée sur la Charte canadienne des droits et libertés, la contestation attaquait le gouvernement de la province. Au printemps de 1986, l'Assemblée législative adoptait une modification à la loi en question, qui est entrée en vigueur en juillet 1986. Elle permet aux parents d'inscrire un nouveau-né sous le nom soit de la mère, soit du père ou soit des deux.

Règlement de plaintes en discrimination fondée sur le sexe

a) Gladys Kickham c. la Ville de Charlottetown

445. Mme Kickham a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard contre la ville de Charlottetown, alléguant que sa candidature au poste d'agent de la sûreté municipale n'avait pas été retenue parce que certains membres du comité de sélection avaient des préjugés contre les femmes. En mai 1986, une commission d'enquête publique concluait, à l'instar de la Commission des droits de la personne, que Mme Kickham avait été victime de discrimination. La commission d'enquête recommanda que la ville verse à Mme Kickham 9 765,42 $ à titre de compensation et lui offre un poste d'agent à la sûreté municipale. Le ministre responsable des droits de la personne a demandé, par ordonnance, la mise en application des recommandations de la commission d'enquête, ce que la ville a fait. Mme Kickham a accepté l'offre d'emploi de la ville et s'est jointe à la sûreté municipale en septembre 1986.

b) Participation des filles aux sports d'équipe

446. Quatre autres plaintes en discrimination à l'égard des femmes déposées auprès de la Commission des droits de la personne de la province ont obtenu un règlement favorable. Il s'agissait de quatre fillettes qui, alors qu'elles étaient membres d'équipes de hockey mixtes, ont été exclues des parties éliminatoires. Les plaintes ont été réglées à l'amiable, l'association de hockey ayant accepté d'abolir ses pratiques restrictives à l'égard des filles.

PARTIE III - DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

447. En mai 1986, le conseil d'administration du Prince County Hospital, seul hôpital de la province qui possédait encore un comité d'avortement thérapeutique, a décidé par vote d'abolir ce comité. Il n'existe donc plus, dans la province, de mécanisme légal donnant accès à l'avortement thérapeutique. Le conseil consultatif de la situation de la femme de la province a émis en septembre 1986 un communiqué énumérant plusieurs enjeux liés à la mainmise que les femmes devraient avoir sur leur fonction de procréation, à savoir : l'accès à l'avortement thérapeutique; une meilleure éducation au moyen de la préparation à la vie familiale; des services de consultation sur la santé, la contraception et la grossesse; la modification du Code criminel et de la Loi sur la santé au Canada afin que les femmes de l'Île-du-Prince-Édouard puissent avoir des services d'avortement thérapeutique; et la sensibilisation des élus aux différentes composantes du dossier de l'avortement.

QUÉBEC

448. Le gouvernement du Québec s'est engagé à respecter la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en adoptant, le 20 octobre 1981, le décret 2894-81, conformément à son droit interne.

449. Le présent rapport du Québec présente la mise à jour des mesures, légales ou autres, qui ont été adoptées pour donner effet à la Convention ainsi que des progrès réalisés depuis la présentation du premier rapport en mai 1983.

450. Le Québec a une ministre déléguée à la Condition féminine dont le mandat est d'assurer l'application d'une politique d'ensemble sur l'égalité et l'indépendance des femmes au Québec. Elle doit également voir à la cohérence des politiques et des actions du gouvernement dans le domaine de la condition féminine. Pour la seconder dans ses tâches, la ministre peut compter sur le Secrétariat à la condition féminine qui lui fournit un appui technique et administratif et la conseille sur la cohérence de l'action gouvernementale. La ministre est également responsable du Conseil du statut de la femme, organisme qui a un mandat de conseil et d'avis sur toute question relative à l'égalité et au respect des droits et du statut des femmes, ainsi que de l'Office des services de garde à l'enfance, chargé d'assurer des services de garde de qualité et de promouvoir le développement de ces services.

451. Quatre ministères ont des bureaux de condition féminine, un ministère a une direction de la promotion des femmes entrepreneures et 16 autres ont des personnes répondantes. Le rôle de ces personnes consiste à voir au développement et à la coordination des mesures et des politiques en matière de condition féminine dans leur ministère respectif. Elles doivent veiller à ce que ces politiques soient conformes aux droits et aux intérêts des femmes (Annexe 1). Au total, les mécanismes gouvernementaux en matière de condition féminine regroupent quelque 325 employés-es. Déjà en place pour certains avant 1982, ils jouent un rôle important au niveau de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

452. Dans le cadre de la fin de la décennie des Nations Unies pour les femmes, le gouvernement du Québec a organisé une Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises. Tenue en mai 1985, cette conférence a réuni dans une démarche de concertation les femmes, les personnes représentant les secteurs des affaires, de la finance, des syndicats, de la recherche et de l'éducation, du gouvernement, des corporations professionnelles et des municipalités. Elle avait été précédée de rencontres régionales de travail ainsi que de rencontres préparatoires des personnes déléguées afin de dégager et d'articuler les mesures et les propositions présentées aux partenaires sociaux. Les thèmes abordés ont été les suivants : l'accès au crédit, les femmes collaboratrices, les femmes en agriculture, le financement des maisons d'hébergement pour les femmes victimes de violence, la formation des filles et des femmes, l'accessibilité aux services de garde et les programmes d'accès à l'égalité. Cet événement visait à intégrer la problématique féminine dans l'ensemble des actions menées par les différents partenaires; il était également une occasion d'inviter l'ensemble de la population à réfléchir sur les réalités économiques des femmes.

453. Les délibérations des différents partenaires ont permis de dégager des consensus; des engagements importants ont été pris en réponse aux demandes véhiculées lors de cette conférence. Ainsi le gouvernement a injecté quelque

75 $ millions en programmes et mesures visant à promouvoir une meilleure sécurité économique des Québécoises.

454. Également, la Conférence a amené la création de trois groupes de travail. Il s'agit du Comité sur l'égalité d'accès au crédit, du Groupe de travail sur la déclaration de statut de la femme collaboratrice et du Comité sur la reconnaissance du travail au foyer et le partage de la richesse familiale. Ces groupes de travail gouvernementaux comprennent des représentantes des groupes de femmes, qui peuvent ainsi participer de façon active aux décisions prises. Les recommandations formulées par ces groupes de travail et/ou comités feront l'objet d'une étude attentive de la part de tous les ministères concernés et amèneront sans doute d'importants changements concernant ces différents thèmes.

455. De même, à la suite de cette Conférence, un comité interministériel, chargé d'évaluer l'obligation contractuelle comme mesure pour favoriser l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, a été mis sur pied par le Conseil des ministres. L'obligation contractuelle consiste à exiger l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité des entreprises qui désirent contracter avec le gouvernement. Le rapport de ce comité a été remis au ministère de la Justice et les recommandations qu'il contient sont présentement à l'étude.

ARTICLE 2b) : ADOPTER DES MESURES LÉGISLATIVES ET D'AUTRES MESURES APPROPRIÉES, Y COMPRIS DES SANCTIONS

456. La Commission des droits de la personne est, au Québec, l'organisme habilité par la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., ch. C-12) à recevoir les plaintes en matière de discrimination et faire enquête. Après dix ans d'existence, les statistiques démontrent que la discrimination fondée sur le sexe est, chaque année, le motif le plus invoqué, principalement dans les secteurs de l'emploi et du logement (cf. annexe 2 pour un tableau statistique détaillé). Dans la majorité des cas, lorsque les plaintes s'avèrent fondées, un règlement intervient. En voici deux exemples :

Aux Industries Valcartier, 203 femmes continueront de bénéficier de l'augmentation de 200 000 $ à la masse salariale, chaque année. Des démarches de médiation, entreprises par la Commission suite à des plaintes déposées par le syndicat au nom de ses membres féminins, ont conduit la compagnie à réviser ses politiques. En plus de l'ajustement de l'échelle salariale, 150 femmes ont reçu un montant forfaitaire totalisant 50 000 $. Les femmes, qui accomplissaient des tâches équivalentes à celles des hommes, recevaient un salaire moindre; leurs postes n'étaient pas soumis à la même procédure d'évaluation que les postes occupés par les hommes.

À la compagnie Québec North Shore, en 1978, 24 femmes avaient obtenu la disparition de classifications sexuées qui étaient inscrites dans le plan d'évaluation et l'élimination de la disparité salariale pour un travail équivalent. Une rétroactivité de 25 914 $ avait été versée aux plaignantes et le règlement global atteignait 43 000 $. En 1979, suite au réajustement des salaires, ces 24 femmes ont reçu 16 830 $ de plus.

457. Les femmes qui ont fait l'objet d'une discrimination peuvent aussi s'adresser aux tribunaux civils, par exemple, pour recouvrer des dommages-intérêts. La cause la plus importante sur le harcèlement sexuel fut celle de Foisy c. Bell Canada (1984, C.S., p. 1164). À la suite d'un harcèlement sexuel de la part d'une personne en autorité à son travail, Madame Foisy avait, dans un

premier temps, déposé un grief conformément à sa convention collective. Elle le gagna, fut réembauchée et dédommagée pour le salaire perdu. Dans un second temps, elle prit des procédures contre l'employeur (la Compagnie Bell Canada) pour lui réclamer une somme de 3 000 $. Cette somme représentait une compensation pour le traumatisme psychologique, les souffrances, l'isolement social et professionnel de même que la perte de confiance en soi qu'elle avait encourus à la suite du congédiement résultant du refus de se plier aux avances sexuelles de son supérieur. Dans son jugement, la Cour supérieure a conclu que l'employeur devait être tenu responsable des fautes commises par l'un de ses préposés dans l'exécution de ses fonctions. En conséquence, il a enjoint la compagnie de verser à Madame Foisy la somme réclamée.

458. La Cour supérieure rendait un autre jugement le 1er octobre 1986 dans la cause Diane May Halkett c. Ascofigex Inc. et Stanley C. Stephenson (C.S. 500-05-008308-841). La demanderesse alléguait harcèlement sexuel et congédiement fondé sur le sexe. Le juge a conclu que les avances répétées, les insistances et les allusions malveillantes de la part du défendeur constituaient un harassement sexuel aux termes des articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. La Cour a en conséquence accordé à la demanderesse, à titre de dommages matériels, deux semaines de salaire (la demanderesse était restée un mois sans travail). Elle lui a également accordé un montant de 2 000 $ pour dommages moraux ainsi qu'un montant de 2 000 $ pour dommages exemplaires au motif que le congédiement avait été malicieux. Et comme dans la cause précédente, le juge a tenu la compagnie conjointement et solidairement responsable pour les actes posés par son employé.

ARTICLE 2e) : ÉLIMINER LA DISCRIMINATION PRATIQUÉE PAR UNE ENTREPRISE OU PAR UNE PERSONNE

459. Le 1er juin 1984, entrait en vigueur au Québec l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. Cet article assure la protection d'une personne qui remplit un formulaire de demande d'emploi ou qui assiste à une entrevue, en interdisant au futur employeur de requérir de cette personne des renseignements sur un motif visé à l'article 10 de la Charte. Une telle demande de renseignements sera toutefois permise s'ils sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande. L'article 20 précise qu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

460. La plupart des personnes agissant comme domestiques sont des femmes. La Loi sur les normes du travail détermine les conditions minimales de travail de tout employé, dont le domestique, qui oeuvre dans différents secteurs. Par domestique, on entend un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne. Cette expression exclut toutefois le salarié dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée.

461. Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur au mois d'août 1985 de la nouvelle Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. ch. A-3.001), un domestique, au sens de la Loi sur les normes du travail, peut aussi demander à la Commission de la santé et de la sécurité du travail d'être protégé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. De plus, la personne qui réside dans le logement de son employeur et

dont la fonction principale consiste à garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée peut également requérir la même protection.

ARTICLE 2f) : PRENDRE DES MESURES LÉGISLATIVES POUR MODIFIER OU ABROGER TOUTE DISPOSITION CONSTITUANT UNE DISCRIMINATION

462. Le ministère de la Justice a procédé, avec l'aide d'autres ministères et organismes, à la révision de l'ensemble de la législation québécoise afin de déceler les dispositions qui seraient incompatibles avec celles de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. L'article 52 de la Charte, qui précise qu'aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, est entré en vigueur le 1er janvier 1986 (1983, ch. 61, art. 34). Le ministre de la Justice a incidemment déposé le projet de loi 92 en mai 1986, par lequel il propose des amendements à plus d'une centaine de lois, afin de rendre leurs dispositions conformes à la Charte.

463. Certaines de ces lois ont fait l'objet de changements car les dispositions visées constituaient une discrimination fondée sur le sexe. Les plus importantes sont la Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques (L.R.Q. ch. I-8.1) et la Loi sur les permis d'alcool (L.R.Q. ch. P-9.1). Les dispositions de ces lois qui permettaient l'exclusion des femmes dans les tavernes et qui interdisaient d'employer les femmes dans ces lieux ont été abrogées. Il existe au Québec 200 de ces établissements qui étaient exclusivement réservés aux hommes.

464. Deux autres lois ont été amendées parce que certains de leurs articles constituaient une discrimination en vertu de l'état civil. C'étaient les femmes qui, en majorité, faisaient l'objet de cette forme de discrimination. Il s'agit de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. ch. I-14) et de la Loi sur les normes du travail.

465. L'article 85.1 de la Loi sur l'instruction publique, qui énonçait qu'une personne ne pouvait être nommée représentante d'un comité de parents si son conjoint était commissaire, syndic d'écoles ou s'il était lui-même représentant du comité de parents, a été abrogé.

466. Les dispositions de la Loi sur les normes du travail qui empêchaient un salarié, conjoint de l'employeur, de bénéficier de la semaine normale de travail et des congés annuels payés ont été abrogées. Comme les femmes représentent la majorité des salariés travaillant pour leur conjoint employeur, ce sont elles qui bénéficieront de ces amendements.

ARTICLE 3 : MESURES APPROPRIÉES DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE

467. En réponse à une demande formulée par les femmes, le gouvernement du Québec mettait sur pied, en avril 1984, une équipe chargée de la promotion de l'entrepreneurship féminin auprès des instances gouvernementales, des femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise, des milieux d'affaires et de la population. Le but poursuivi par le gouvernement est de susciter le développement d'entreprises à propriété et gérance féminines.

468. La communauté d'affaires et plusieurs intervenants sociaux ont grandement contribué au succès des réalisations du ministère de l'Industrie et du Commerce dans le domaine de l'entrepreneurship féminin. Entre autres, une trentaine

d'organismes d'affaires, dont les Chambres de commerce, se sont impliqués dans la diffusion d'ateliers de démarrage. Il s'agit d'ateliers de travail tenus à l'échelle du Québec dans le but de former les femmes pour la mise sur pied de leur entreprise.

469. En plus d'effectuer des études portant sur le profil des femmes en affaires au Québec, la Direction de la promotion des femmes entrepreneures a également organisé des colloques et des conférences. Elle a aussi monté un fichier informatisé des propriétaires dirigeantes d'entreprises manufacturières identifiées.

470. Le ministère de l'Industrie et du Commerce offre depuis 1984 le programme "Bourse d'affaires" (appelé "Jeunes entrepreneurs" depuis le printemps 1987) qui consiste en une aide financière et technique aux diplômés répondant à certaines conditions et désirant mettre leur esprit d'entreprise au service du développement économique du Québec. Cependant, pour les candidates qui ont dû quitter le marché du travail à cause de responsabilités parentales, les conditions d'admissibilité sont assouplies en conséquence.

ARTICLE 4 : ADOPTION DE MESURES TEMPORAIRES

471. Le premier rapport du Québec avait longuement élaboré sur la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne relative aux programmes d'accès à l'égalité. Le 26 juin 1985, le gouvernement du Québec annonçait l'entrée en vigueur de cette partie de la Charte, à l'exception du premier alinéa de l'article 86.2 qui prévoit que tout programme d'accès à l'égalité, à moins d'être imposé par le tribunal, doit être approuvé par la Commission des droits de la personne. Le gouvernement adoptait ensuite, en vertu de l'article 86.8 par. b), un règlement qui entrait en vigueur le 1er septembre 1986. Ce règlement s'applique à l'élaboration de tels programmes, leur implantation ou leur application, lorsqu'ils sont recommandés par la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal. Ces programmes ont pour but de corriger la situation des groupes victimes de discrimination notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones. Ce règlement pourra servir de balise pour les employeurs qui, volontairement, adopteront de tels programmes au sein de leur entreprise.

472. Pour le secteur privé, le Secrétariat à la condition féminine agira comme maître d'oeuvre dans la réalisation d'un plan d'action, réparti sur une période de trois ans, en matière de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi. Le Secrétariat administrera un programme de soutien financier aux entreprises et collaborera avec les entreprises à la définition et à l'administration des outils d'évaluation de la démarche inhérente aux programmes d'accès à l'égalité. Et il assumera le secrétariat du comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le secteur privé.

473. Ce comité consultatif, composé de représentants et représentantes du monde des affaires, du milieu syndical et de groupes de femmes, agira comme organisme conseil auprès de la ministre sur les meilleures façons de favoriser la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité. Une représentante de la Commission des droits de la personne y siégera en qualité de membre observateur.

474. La maîtrise d'oeuvre des plans de démarrage de programmes d'accès à l'égalité dans les réseaux de l'Éducation et de la Santé et dans le monde municipal appartient aux ministères responsables de chacun de ces réseaux. Le

Secrétariat à la condition féminine assurera la coordination des éléments de ces plans dans une optique de cohérence des interventions.

475. Soulignons par ailleurs que l'alinéa 2 de l'article 86.2 de la Charte des droits et libertés de la personne précise que "La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme". Pour ce faire, la Commission des droits de la personne a mis en place une direction des programmes d'accès à l'égalité composée de 18 personnes qui peuvent agir à titre de consultants et consultantes auprès des organisations qui désirent implanter des programmes d'accès à l'égalité. Un guide d'implantation de ces programmes dans l'emploi est actuellement en préparation.

476. La Loi sur la fonction publique (L.R.Q. ch. F-3.1.1) désigne le Conseil du trésor comme l'organisme central chargé d'établir les programmes d'accès à l'égalité au sein de la fonction publique en vue de corriger la situation de personnes victimes de discrimination dans l'emploi. La très grande majorité des ministères et organismes ont désigné des personnes responsables de la mise en oeuvre des différentes mesures d'égalité en emploi au sein de leur organisation. L'Office des ressources humaines, quant à lui, doit fournir des services d'assistance et de conseil aux ministères et organismes dans l'élaboration de leur plan d'action. Le Conseil du trésor détient également le pouvoir de vérifier l'application de ses politiques et de ses programmes. Cependant, en vertu de l'article 86.7 de la Charte, ces programmes doivent faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission des droits de la personne avant d'être implantés.

ARTICLE 7a) : VOTER ET ÊTRE ÉLIGIBLE AUX ORGANISMES PUBLIQUEMENT ÉLUS

477. Dans la foulée de la campagne de sensibilisation à la démocratie municipale entreprise par le ministère des Affaires municipales du Québec en 1981, les résultats en termes de représentativité féminine ont continué de s'avérer positifs avec les années. Par exemple, en 1982, les femmes occupaient 3,7 % des postes de maires et mairesses. Ce taux passait à 5,3 % en 1985. En 1982, 9,6 % des postes de conseillers et conseillères étaient occupés par des femmes. Ce pourcentage atteignait 12,9 % en 1985. (cf. Annexe 3).

478. Aux élections de juin 1981, 27,7 % des personnes élues comme membres des commissions scolaires étaient des femmes. Cette proportion s'élevait à 32,9 % en juin 1982 et 35,4 % en juin 1984. À cet égard, on peut penser que l'amendement précité apporté à la Loi sur l'instruction publique favorisera encore plus la progression de la représentation féminine.

ARTICLE 7b) : OCCUPER ET EXERCER DES FONCTIONS PUBLIQUES

479. Dans la fonction publique du Québec, une procédure a été prévue en 1983 pour augmenter les possibilités pour les femmes d'être nommées à l'emploi qu'elles postulent. Auparavant, c'était la règle du mérite qui prévalait. Cette règle faisait en sorte qu'un poste était attribué à la personne qui arrivait première à un concours. La Loi sur la fonction publique a été amendée et prévoit que, suite à un concours, l'Office des ressources humaines procède au classement par niveau des candidats qui se sont qualifiés : c'est-à-dire que l'on regroupe dans un même niveau les personnes qui se qualifient lorsque les résultats sont à peu près équivalents. Après avoir procédé au rangement des niveaux, la nomination du fonctionnaire se fera parmi les personnes de même niveau. Toutefois, si un candidat visé par l'application d'un programme d'accès

à l'égalité fait partie du niveau de la personne nommée et s'il n'est pas choisi, il y a obligation pour le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme de transmettre au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles ce candidat n'a pas été choisi.

480. La catégorie des emplois supérieurs de la fonction publique québécoise regroupe à la fois les cadres supérieurs, la haute direction et les juges. Le pourcentage de représentation féminine de cette catégorie est passé de 1,7 % (38 en nombre) en 1977 à 8,06 % (265) en 1986. (cf. les annexes 4, 5, 6 et 7)

481. La famille des cadres supérieurs est divisée en cinq classes qui marquent le niveau d'encadrement exercé. L'on remarque cependant que moins la classe est élevée (classe 05), plus le pourcentage de la représentation féminine l'est. Par exemple, en 1981, il n'y avait aucune femme cadre supérieur classe 01, tandis que la classe 05 en comptait 29 (3,9 %). De même, en 1986, les femmes représentaient 4,4 % (2) des cadres supérieurs de la classe 01 et 9,29 % (51) de la classe 05.

482. La famille de la haute direction se subdivise en cinq : les sous-ministres, les sous-ministres associés, les sous-ministres adjoints (incluant les secrétaires généraux et les secrétaires généraux associés), les présidents et dirigeants d'organismes et enfin les membres de direction d'organismes. La représentation féminine progresse constamment depuis 1979; de 4,7 % (14) qu'elle était alors, elle a atteint 16,6 % (79) en 1986. Par ailleurs, si l'on regarde le pourcentage de la représentation au niveau des femmes sous-ministres ou sous-ministres associées seulement, cette représentation n'est pas aussi élevée. En effet, celle-ci se situait à 4,5 % (1) en 1980 et 8,3 % (3) en 1985.

483. Pour ce qui est des juges, on note là aussi une évolution constante, la représentation des femmes juges passant de 2,2 % (2) en 1979 à 6,3 % (16) en 1986.

484. Enfin, au niveau politique, on remarque que cinq femmes ont été élues députées aux élections de 1976 (4,5 %), huit à celles de 1981 (6,5 %) et 18 aux dernières élections qui ont eu lieu en 1985 (14,7 %). De plus, en 1976, une femme a été nommée ministre (4,1 %), deux l'ont été en 1981 (7,1 %) et quatre en 1985 (14,2 %).

ARTICLE 8 : REPRÉSENTATION GOUVERNEMENTALE À L'ÉCHELON INTERNATIONAL

485. Afin d'affirmer sa volonté d'accentuer la représentation féminine à des postes de responsabilité à l'échelon international, le gouvernement du Québec nommait une représentante féminine, le 27 octobre 1982, au poste de sous-ministre du ministère des Relations internationales, une autre, le 5 mars 1984, comme déléguée générale du Québec à Paris et une autre, en juin de la même année, comme déléguée générale du Québec à New-York.

486. Le ministère des Relations internationales a également apporté son concours à la participation féminine à des colloques, conférences et symposiums à caractère international (annexe 8).

ARTICLE 10a) : ASSURER LES MÊMES CONDITIONS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

487. Certains programmes relèvent du gouvernement provincial, d'autres relèvent du gouvernement fédéral et quelques programmes sont issus d'ententes

Canada-Québec. Différents ministères offrent un support financier, soit directement, soit par le biais d'organismes sans but lucratif.

488. Le programme, Point tournant, offert depuis 1985, donne aux femmes des informations sur les services d'orientation et de formation disponibles. Ces sessions sont financées par le ministère de l'Éducation et dispensées dans les commissions scolaires.

489. Nouveau Départ est un programme offrant aux femmes un service d'orientation pour leur permettre de faire une évaluation de leurs ressources et de leurs besoins. Il fournit également aux femmes de l'information sur le retour au travail, le retour aux études ou sur l'engagement communautaire. Ce programme est subventionné par le ministère de l'Éducation via un organisme volontaire d'éducation populaire. De tels organismes, qui sont sans but lucratif, ont comme objectif la formation et l'éducation de clientèles spécifiques. De même, certains collèges (Région de l'Amiante, de l'Outaouais et de la Pocatière) offrent aussi le programme Nouveau Départ.

490. D'autres organismes sans but lucratif sont également subventionnés à des fins de formation. Ainsi, certains services externes de main-d'oeuvre, qui sont subventionnés par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, ont pour but d'évaluer les aptitudes professionnelles des femmes, de les informer, de les orienter et d'assurer un suivi de leur emploi.

491. Relativement aux programmes issus d'ententes Canada-Québec, Transition travail était au départ, en 1980-1981, exclusivement financé par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Depuis deux ans, cependant, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada y participe par l'attribution d'une allocation de formation. Ce programme offre un stage de transition aux femmes ayant choisi d'entrer sur le marché du travail, ou d'y retourner après une absence plus ou moins prolongée. Il est axé sur l'exploration des secteurs d'emploi allant des métiers non traditionnels aux traditionnels. Le cours Transition-travail existe depuis cinq ans dans les commissions scolaires et les cégeps (collèges d'enseignement général et professionnel) et aura atteint au terme de l'année 1986-1987 plus de 2 500 femmes, dont 40 % dans les cégeps.

492. Concernant le nouveau programme fédéral (1986) Réintégration professionnelle, les femmes absentes du marché du travail depuis plus de trois ans peuvent bénéficier de stages et de formation pour une période n'excédant pas 52 semaines. Toutefois, si la période de formation dépasse 15 heures, le Québec intervient par le biais de la Commission de formation professionnelle, qui doit approuver le plan de formation.

493. La proportion des femmes diplômées en sciences et technologie, en 1985, demeure nettement inférieure à celle des hommes. Un effort de sensibilisation est fait tant auprès des éducateurs qu'auprès des filles. Au nombre des démarches, mentionnons qu'en 1984 les cours d'initiation à la technologie et d'économie familiale sont devenus obligatoires pour les garçons et les filles.

494. En 1985, l'instrument d'animation "Vire-Vie", visant à démontrer aux filles l'importance d'une carrière, a été révisé. Il a été distribué en avril 1986 aux professeurs en éducation au choix de carrière et aux conseillers et conseillères d'orientation. À l'original de 1980, on a rajouté un dossier d'information sur les carrières.

495. D'autres activités ont été mises sur pied en 1985 pour faire suite au plan d'action du ministère de l'Éducation sur l'incitation des filles aux carrières scientifiques et techniques. Ainsi, une recherche a été effectuée afin de cerner les caractéristiques des femmes occupant un métier non traditionnel dont la formation s'échelonnait des années 1979 à 1983 au secondaire, au collégial ou à l'université. Le ministère de l'Éducation a également produit un guide de perfectionnement du personnel scolaire portant sur la situation des filles à l'égard des programmes de formation non traditionnels. Ce guide a été utilisé lors des sessions de perfectionnement qui se sont tenues de novembre 1986 à mai 1987 auprès du personnel scolaire des écoles secondaires.

496. Certains instruments de support complètent cette démarche. Par exemple, la brochure "À chacune son métier" présente des biographies de femmes oeuvrant dans des secteurs non traditionnels et des répertoires de conférencières exerçant des métiers non traditionnels. Le gouvernement a également publié un document s'adressant aux adolescentes intitulé "Explorons de nouveaux espaces". Il s'agit d'un document d'information sur les carrières non traditionnelles d'avenir qui a été distribué en février 1985 dans les écoles secondaires. Une vidéo "Explorons de nouveaux espaces" est également disponible dans les directions régionales du ministère de l'Éducation. Finalement, le gouvernement a fait publier des chroniques visant à tracer le portrait de travailleuses en emploi non traditionnel dans des revues susceptibles de rejoindre les filles.

497. Le programme Initiation aux métiers non traditionnels est une session d'orientation et d'initiation professionnelles axées sur des métiers et des professions traditionnellement réservés aux hommes. Cette formation dispensée dans les commissions scolaires et les cégeps s'adresse aux femmes qui s'intéressent à ces métiers ou professions, mais qui n'ont pas encore choisi le domaine dans lequel elles exerceront leurs activités professionnelles.

498. Cinq collèges du Québec font actuellement l'expérience du nouveau programme Accès aux carrières technologiques. Cette session permet notamment aux femmes de se familiariser avec les processus et les caractéristiques de la pensée scientifique et technologique. Les participantes sont aussi sensibilisées aux différentes formes de discrimination qui limitent l'accès des femmes à ces domaines non traditionnels.

499. Un autre programme est aussi en expérimentation. Il s'agit de Préalables technologiques. Celui-ci veut accroître la possibilité pour les femmes d'accéder aux formations technologiques de pointe et les encourager à persévérer dans leur cheminement professionnel.

500. Enfin, La puce communautaire offre elle aussi deux programmes de réintégration au marché du travail visant les femmes. Un premier projet-pilote offre à des groupes de femmes des cours leur permettant d'acquérir des notions de base en électricité et en électronique. Les participantes apprivoisent ainsi l'informatique. Par ailleurs, un programme assumé conjointement par les gouvernements fédéral et québécois permet aux femmes de se qualifier pour le marché du travail dans le domaine de la bureautique.

501. Une recherche est en cours (regroupant le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, le ministère de l'Éducation et le Secrétariat à la condition féminine) concernant l'identification des facteurs freinant l'orientation des étudiantes vers des secteurs de formation non traditionnels pour en arriver à une meilleure compréhension du rôle de chacun de ces facteurs afin de déterminer leurs effets sur le processus du choix de carrière.

502. Le développement d'un système de reconnaissance des acquis contribuera aussi à la réintégration des femmes d'abord en formation puis sur le marché du travail. À cet égard, le réseau collégial a développé un outil souple : "Le Porte-Folio". Par cet instrument qui s'implante graduellement dans tous les collèges, toute personne pourra établir et décrire l'ensemble de ses expériences de formation, qu'elles soient scolaires ou expérimentales, dans le but de les faire reconnaître.

ARTICLE 10c) : ASSURER L'ÉLIMINATION DE TOUTE CONCEPTION STÉRÉOTYPÉE DES RÔLES DE L'HOMME ET DE LA FEMME NOTAMMENT EN RÉVISANT LE MATÉRIEL SCOLAIRE

503. Depuis cinq ans, le ministère de l'Éducation approuve, spécifiquement sous l'angle des stéréotypes discriminatoires, le matériel didactique de base et complémentaire destiné à l'enseignement primaire et secondaire. Tout nouveau matériel produit en fonction des nouveaux programmes doit être exempt de stéréotypes discriminatoires. Les commissions scolaires doivent faire leur choix parmi la liste du matériel approuvé. De plus, en 1984-1985, le ministère de l'Éducation a adopté un plan d'action de la désexisation visant l'ensemble du matériel scolaire (imprimé, audio-visuel, informatisé) produit tant par les commissions scolaires que par les maisons d'édition. Trois guides paraîtront à l'hiver 1988. Le premier est un guide destiné aux producteurs de matériels scolaires visant à les instrumenter de façon à ce que les objectifs de la désexisation soient pris en compte au début même de la conception. Le second document est un guide d'activités pour les enseignants et enseignantes de la 6e année du primaire. Ce guide se veut un instrument de sensibilisation qui devrait permettre aux enseignants d'utiliser le matériel scolaire sexiste afin de développer chez l'élève son sens critique face à des situations sexistes. Finalement, le dernier instrument est un guide de rédaction des textes pour l'utilisation harmonieuse des deux genres.

504. En 1985-1986, une tournée des directions régionales du ministère de l'Éducation a été effectuée pour donner des sessions de formation. Ces sessions étaient destinées aux conseillers et conseillères pédagogiques des commissions scolaires. Elles avaient pour but de familiariser ces personnes avec le contenu du guide d'animation "Pareille, pas pareils" afin qu'elles puissent par la suite intervenir auprès des éducatrices du pré-scolaire. "Pareille, pas pareils" est un instrument de sensibilisation pour l'éducation non sexiste des enfants de moins de 6 ans.

505. Finalement, dans le cadre du Colloque international sur la situation des filles "Le temps d'y voir", qui a eu lieu le 29 octobre 1985, un guide d'activités, "Du temps pour l'amour ... les enfants ... le travail ... les autres ... soi ...", a vu le jour. Le guide a subséquemment été diffusé auprès des jeunes du 2e cycle du secondaire.

ARTICLE 10d) : ASSURER LES MÊMES POSSIBILITÉS EN CE QUI CONCERNE L'OCTROI DE BOURSES ET SUBVENTIONS

506. Dans le cadre des expo-sciences organisées par le Conseil de développement du loisir scientifique, un prix "Sciences au féminin" sera remis annuellement par la ministre déléguée à la Condition féminine à partir de l'année 1987. Le prix sera attribué selon un système de pointage qui accordera davantage de points aux candidates inscrites à une discipline non traditionnelle.

Pareillement, les projets appartenant aux catégories "informatique" et "génie" obtiendront davantage de points. Le but recherché est d'éveiller l'intérêt des filles aux sciences et aux types de projets qu'elles présentent.

507. En 1984-1985, le régime de prêts et bourses a été modifié de telle façon que, comme pour le parent à l'égard d'une étudiante dépendante, on ne tienne pas compte d'une contribution financière du conjoint à l'égard de l'étudiante concernée lors du calcul de la partie prêt de l'aide financière. De plus, pour l'année 1985-1986, d'autres modifications ont été apportées au régime des prêts et bourses afin de tenir compte de la situation particulière des étudiantes et des étudiants mariés ou des étudiants ayant des enfants à charge.

ARTICLE 10f) : MESURES APPROPRIÉES POUR RÉDUIRE LE TAUX D'ABANDON FÉMININ DES ÉTUDES

508. De nombreux bénéficiaires de l'aide sociale sont des femmes. Or, une disposition de la loi prévoyait que la fréquentation d'une institution d'enseignement collégial ou universitaire mettait fin au versement de l'aide. Ce frein à la formation a été retiré de la loi pour les familles à parent unique. En effet, en 1984, la Loi sur l'aide sociale (L.R.Q. ch. A-16) a été amendée afin de permettre aux chefs de familles monoparentales qui participent à un programme de formation désigné par règlement de continuer à recevoir de l'aide sociale. L'adulte doit cependant fréquenter le collège ou l'université à temps complet. Les bénéficiaires admissibles conservent donc leur droit aux prestations d'aide et une allocation forfaitaire de 100 $ par mois leur est versée. Cette mesure, appelée Retour aux études post-secondaires, prévoit également le remboursement des frais de garde jusqu'à concurrence de 10 $ par jour, par enfant, le remboursement des frais de scolarité et des frais de déménagement jusqu'à 200 $, s'il y a lieu.

509. Une autre mesure, Rattrapage scolaire, permet aux bénéficiaires de l'aide sociale de moins de 30 ans et aux chefs de famille monoparentale de poursuivre leurs études secondaires s'ils ont quitté leurs études depuis plus de 9 mois et s'ils n'ont pas terminé le Secondaire V. Les bénéficiaires conservent leur droit aux prestations d'aide sociale et reçoivent une allocation mensuelle de participation. Cette dernière est versée intégralement aux personnes qui suivent 60 heures et plus de cours ou d'activités scolaires par mois. Les autres reçoivent une allocation en proportion du nombre d'heures de cours suivies. Finalement, les frais de garde remboursés sont de 10 $ par jour, par enfant et les frais d'inscription et de fournitures scolaires sont remboursés jusqu'à concurrence de 500 $.

510. De plus, dans le but de développer ses aptitudes à occuper un emploi, un bénéficiaire de l'aide sociale peut se voir proposer un plan de relèvement. Ce plan peut comprendre un programme d'activités de travail ou de formation. Ces amendements étaient contenus à la Loi modifiant diverses dispositions législatives (1984, L.Q. ch. 47).

ARTICLE 10g) : LA MÊME POSSIBILITÉ DE PARTICIPER AUX SPORTS ET À L'ÉDUCATION PHYSIQUE

511. La sensibilisation en général est une des préoccupations du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche pour inciter les femmes à faire de l'activité physique. Cette sensibilisation se fait par la distribution d'affiches et de dépliants, et, à l'occasion, par l'animation théâtrale.

512. Un des objectifs particuliers de ce ministère concernant sa politique de 1984 sur l'Excellence sportive visait la participation accrue des femmes dans ce domaine. Pour faire suite à cette politique, le tiers des participants qui ont été nommés à la Table d'Excellence, table de concertation sur les athlètes, sont des femmes.

ARTICLE 11.1 : PRENDRE LES MESURES APPROPRIÉES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

513. Dans la fonction publique du Québec, des modifications ont été apportées en 1985 aux conditions d'admission pour toutes les catégories d'emploi. Ces nouvelles conditions permettent en effet de compenser la scolarité manquante par de l'expérience acquise en dehors du marché du travail, à la condition qu'elle soit pertinente. Ainsi, le temps consacré aux soins ou à l'éducation d'enfants ou d'autres personnes à charge sera reconnu pour certains corps et classes d'emploi de la catégorie d'emploi des fonctionnaires et non pour les catégories d'emploi de professionnels et de cadres supérieurs. D'autres types d'expériences non rémunérées peuvent être reconnues pour ces dernières catégories d'emploi. Cette modification s'applique tant pour les emplois occasionnels que pour les emplois réguliers et bénéficiera aux femmes qui, après être demeurées au foyer, veulent retourner sur le marché du travail.

514. D'autres mesures, en vigueur au sein de la fonction publique, favorisent également les femmes, tant au niveau des conditions de travail qu'au niveau de leur carrière : le travail à temps réduit, les postes réguliers à temps partagé et à temps partiel, les congés avec ou sans solde pour des libérations pour études et, depuis l'automne 1986, l'admissibilité au programme Forma-cadres des personnes ayant plus de 35 ans et possédant un dossier exceptionnel.

515. Le gouvernement du Québec, pour pallier à la détérioration de la situation financière des personnes travaillant au salaire minimum, en a porté le taux horaire de 4,00 $ à 4,35 $ le 1er octobre 1986. Pour les salariés à pourboire, la rémunération horaire passe de 3,28 $ à 3,63 $ et le salaire hebdomadaire payable aux domestiques résidant chez leur employeur augmentait de 134 $ à 150 $. Cette mesure bénéficie davantage aux femmes puisqu'elles constituent, dans une proportion de 63,5 %, la majorité des personnes qui sont payées au salaire minimum.

ARTICLE 11.1d) : DROIT À L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR UN TRAVAIL D'ÉGALE VALEUR

516. L'obligation pour un employeur d'accorder aux membres de son personnel une égalité de traitement pour un travail équivalent, sans discrimination, a été énoncée à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne dès 1976. L'alinéa 2 de cet article prévoit toutefois que la différence de traitement fondée sur "l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel", ne constitue pas une discrimination. Outre les poursuites civiles pour compensation monétaire et/ou dommages réels et exemplaires, la Charte permet des poursuites pénales en vertu de l'article 87a) qui stipule que quiconque contrevient à certains articles, dont l'article 19, commet une infraction. Et l'article 89 permet à la Commission des droits de la personne d'intenter une poursuite pénale en vertu de la Charte.

517. Ces articles ont trouvé une application récente en Cour supérieure dans la cause "La corporation des aliments Ault limitée c. Senay (1985, C.S. p. 1073). D'abord, la Commission avait été autorisée par le procureur général à intenter des procédures contre cette compagnie. Elle prétendait que la compagnie avait discriminé en raison du sexe dans l'établissement des taux de salaires accordés aux hommes et aux femmes. En effet, les tâches étaient cataloguées en fonctions lourdes et en fonctions légères. Seuls les hommes avaient accès aux fonctions lourdes qui étaient mieux rémunérées. En 1984, le juge de la Cour des sessions de la paix déclara la compagnie coupable d'avoir enfreint les articles 87a) et 19 de la Charte et la condamna à payer une amende de 300 $ pour chaque chef d'accusation. La compagnie a fait appel de cette condamnation en 1985 à la Cour supérieure. Cette Cour a maintenu le verdict déjà prononcé, en raison du fait que l'effort physique seul ne peut justifier une différence salariale. Celle-ci n'était pas basée sur une des exceptions de l'article 19, mais sur le sexe.

ARTICLE 11.1e) : DROIT AUX PRESTATIONS DE RETRAITE

518. La Loi modifiant les régimes de retraite et diverses dispositions législatives (L.Q. 1983, ch. 24) s'adresse à l'enseignante à l'emploi d'une commission scolaire catholique, représentée par la Centrale de l'enseignement du Québec. Elle reconnaît à toute personne, congédiée ou forcée de démissionner pour cause de maternité et qui est réintégrée par la suite, la possibilité de faire ajouter ces années ou parties d'années à son crédit. Cette loi reconnaît de plus à l'enseignante qui s'est absentée pour un congé de maternité le droit de faire créditer pour fin de calcul de sa rente de retraite un maximum de 130 jours.

519. La Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les régimes de retraite des secteurs public et parapublic (L.Q. 1985, ch. 18) prévoit des dispositions similaires pour le personnel professionnel et cadre des autres commissions scolaires catholiques et des commissions scolaires protestantes ainsi que pour le personnel des commissions scolaires protestantes.

ARTICLE 11.1f) : DROIT À LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

520. En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles adoptée en 1985, le travail d'un bénévole est reconnu et ce travailleur peut en conséquence bénéficier de l'application de cette loi. Deux conditions doivent cependant être remplies. Le travail du bénévole doit être fait avec l'accord de la personne qui utilise ses services et cette dernière doit avoir transmis une déclaration à cet effet à la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Une personne bénévole, qui répond aux critères énumérés par la loi et qui est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, a droit aux avantages consentis par cette loi, sauf celui du retour au travail. Sachant qu'en majorité ce sont les femmes qui effectuent un tel genre de travail, on peut en conclure que les dispositions de cette loi s'adressent particulièrement à elles.

ARTICLE 11.2c) : FAVORISER L'ÉTABLISSEMENT D'UN RÉSEAU DE GARDERIES D'ENFANTS

521. La Loi sur les cités et villes (L.R.Q. ch. C-19) a été modifiée par la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les municipalités (L.Q. 1985, ch. 27) pour favoriser le développement des services de garde au Québec.

En effet, il y est prévu que toute corporation municipale peut acquérir, construire et aménager des immeubles pour les donner à bail ou les aliéner à titre onéreux au profit d'une personne qui offre ou projette d'offrir des services de garde. Il est également spécifié qu'une corporation municipale peut céder un immeuble à titre gratuit dans ce cas. Des dispositions analogues ont été insérées au Code municipal du Québec (L.R.Q. ch. C-27.1).

522. Au 31 mars 1986, 4 589 nouvelles places avaient été créées en garderie et en milieu familial. Par ailleurs, en milieu scolaire, 2 469 nouvelles places ont été développées. Ces ajouts portent le nombre total de places à 32 677 pour les garderies, 3 060 en milieu familial et 16 793 en milieu scolaire. (cf. Annexe 9)

523. De plus, le programme d'aide financière aux parents utilisateurs des services a été majoré à la hausse, favorisant ainsi une plus grande accessibilité des services de garde.

524. La ministre déléguée à la Condition féminine mettra sur pied un comité de travail chargé d'élaborer un énoncé de politique de services de garde. Cet énoncé sera soumis à une consultation populaire au cours de l'automne 1987.

ARTICLE 12.2 : FOURNIR AUX FEMMES AVANT ET APRÈS L'ACCOUCHEMENT DES SERVICES APPROPRIÉS

525. Le mouvement pour l'humanisation et la démédicalisation de la naissance a regroupé des organismes voués à l'humanisation de la maternité et de la naissance. Ce regroupement, qui date de l'année 1980, est connu sous le nom de Naissance-Renaissance.

526. Dans un document de travail intitulé "Nouvelles orientations en périnatalité", publié en octobre 1984, le ministère de la Santé et des Services sociaux procédait à l'analyse du mouvement d'humanisation. On y reconnaissait, comme l'avait fait le mouvement Naissance-Renaissance, les principaux points de revendication des usagères en périnatalité. Ce ministère convenait en effet de la surmédicalisation, du fait que la grossesse et l'accouchement étaient considérés comme un processus pathologique plutôt que normal ou encore du fait que les soins étaient morcelés. Il y est également proposé de réhabiliter la profession de sage-femme. La reconnaissance de cette profession comprend deux volets : la formation et la pratique. En novembre 1985 il y a eu mise sur pied d'un comité de travail sur la pratique des sages-femmes au ministère de la Santé et des Services sociaux.

527. Le rapport de ce comité de travail a été rendu public en juillet 1987. Celui-ci relate des propositions d'orientations relatives à certains sujets dont, notamment, les taux de mortalité et morbidité périnatales (prématurité, petit poids, handicaps), périnatalité en milieux défavorisés, grossesse et adolescence et période post-natale.

528. Avec le soutien financier du ministère de la Santé et des Services sociaux, le Comité Maisons de naissance de Montréal déposait à l'automne 1985 un rapport demandant la mise en opération d'un premier centre de maternité (ou lieu de naissance hors du centre hospitalier).

529. Enfin, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, Kino-Québec a publié deux dépliants pour inciter les femmes enceintes à faire des activités physiques. Une brochure traitant de la santé des femmes enceintes est actuellement distribuée dans les Centres locaux de services communautaires, dans les Départements de santé communautaires et dans les cabinets privés de médecins.

ARTICLE 14.1 : TENIR COMPTE DU RÔLE IMPORTANT DES FEMMES RURALES

530. Voulant faire davantage de place aux femmes au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et dans les organismes qui relèvent de sa juridiction, ce ministère s'est doté d'un bureau de la condition féminine à l'automne 1985. Ce bureau a comme mandat de se pencher spécifiquement sur le dossier des femmes en agriculture. Un plan d'action triennal a aussi été élaboré et les budgets nécessaires à sa réalisation sont assurés. Une aide financière, professionnelle et technique a été apportée aux agricultrices pour qu'elles développent un regroupement capable de les représenter et de défendre leurs intérêts.

ARTICLE 14.2g) : RECEVOIR UN TRAITEMENT ÉGAL DANS LES RÉFORMES FONCIÈRES ET AGRAIRES

531. En vertu de la Loi modifiant la loi favorisant la mise en valeur des exploitations agricoles (L.Q. 1986, ch. 54), l'article 23 de la Loi sur la mise en valeur des exploitations agricoles (L.R.Q. ch. M-36), qui prévoyait qu'un couple formé de deux époux légitimes ou de droit commun habitant ensemble et qui faisait partie d'un groupe d'exploitation agricole n'avait droit qu'une fois au montant de la subvention, a été modifié pour permettre dorénavant à chacun des conjoints d'obtenir cette subvention, qui est passée de 8 000$ à 15 000$. Cet amendement facilitera l'accès des femmes à la propriété des exploitations agricoles.

ARTICLE 14.2h) : BÉNÉFICIER DE CONDITIONS DE VIE CONVENABLES POUR LES FEMMES RURALES

532. Un projet expérimental de gardiennage en milieu rural, administré et supervisé par une agence de services de garde en milieu familial, permet à des femmes de milieu rural de faire garder leurs enfants à domicile. Les résultats de cette expérience sont présentement évalués.

ARTICLE 16.1 : PRENDRE DES MESURES POUR ÉLIMINER LA DISCRIMINATION DANS LES QUESTIONS DES RAPPORTS FAMILIAUX

533. Le ministère de la Santé et des Services sociaux a rendu publique, le 27 juin 1985, une politique d'aide aux femmes violentées. Entre autres, cette politique reconnaît l'importance du rôle des maisons d'hébergement en favorisant leur fonctionnement et leur développement. Les ministères de la Justice et du Solliciteur général ont présenté l'année suivante leur politique d'intervention en matière de violence conjugale. En juin 1986, un comité a été formé pour assurer la cohérence de ces deux politiques. Il regroupe des représentants et des représentantes des ministères de la Santé et des Services sociaux, de la Justice, du Solliciteur général, du Secrétariat à la condition féminine et du

Regroupement des maisons d'hébergement. Outre le suivi des rencontres régionales, le groupe de travail s'assurera de l'harmonisation des mesures prévues dans les deux documents, notamment celles relatives à la sensibilisation du public et au traitement des agresseurs.

534. Également, à l'occasion de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises, le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu s'était engagé à reconnaître les charges familiales des femmes victimes de violence afin que le plein montant d'aide sociale leur soit versé pour la durée du séjour en hébergement. Cet engagement s'est réalisé par l'adoption le 7 novembre 1985 du décret 2341-85, modifiant la Loi de l'aide sociale et les règlements y afférents.

ARTICLE 16.1f) : MÊMES DROITS ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE GARDE ET D'ADOPTION DES ENFANTS

535. La Loi sur les aspects civils de l'enlèvement international et interprovincial d'enfants (L.R.Q. ch. A-23.01) a été adoptée en 1984. Cette loi avantage surtout les femmes puisque la plupart d'entre elles ont effectivement la garde de leurs enfants. Cette loi vise d'abord à assurer le retour d'un enfant déplacé ou retenu illicitement dans le milieu où il vivait antérieurement. Le retour est effectué sans chercher à régler le problème de l'attribution du droit de garde. Elle vise aussi à affirmer le respect du droit de visite du conjoint qui n'a pas la garde légale. Dans les deux cas, la loi s'applique tant pour l'enlèvement interprovincial que pour l'enlèvement international. De plus, le ministère de la Justice se voit attribuer les pouvoirs administratifs nécessaires pour localiser les enfants, adopter des mesures provisoires et pour négocier des solutions à l'amiable avec les parties. À défaut de telles ententes, le ministère de la Justice pourra initier les procédures judiciaires appropriées.

LISTE DES ANNEXES*

ANNEXE 1 : Tableau sur les mécanismes gouvernementaux en matière de condition féminine au Québec.

ANNEXE 2 : Tableau statistique des enquêtes de la Commission des droits de la personne selon les principaux motifs les plus allégués.

ANNEXE 3 : Importance de la présence féminine dans le monde municipal.

ANNEXE 4 : Répartition du personnel régulier de la fonction publique selon le sexe et la catégorie d'emploi, 1977 à 1986 (31 mars).

ANNEXE 5 : Répartition du personnel régulier de la fonction publique selon le sexe et la famille d'emploi. Catégorie emplois supérieurs, 1979 à 1986 (31 mars).

ANNEXE 6 : Répartition des effectifs réguliers de la catégorie "emplois supérieurs" de la famille Haute direction selon le corps d'emploi et le sexe (au 31 mars de chaque année) 1979 à 1986.

ANNEXE 7 : Évolution des effectifs réguliers assujettis et non assujettis à la Loi sur la fonction publique selon la catégorie d'emploi et le sexe de 1979 à 1986. Catégorie emplois supérieurs.

ANNEXE 8 : Support du gouvernement du Québec pour permettre la participation féminine à des colloques, conférences, symposiums à caractère international.

ANNEXE 9 : Tableaux statistiques relatifs aux services de garde au Québec.

ANNEXE 10 : Bibliographie

---

* Ces annexes sont soumises séparément avec des extraits de la législation décrite dans le rapport.

SASKATCHEWAN

INTRODUCTION

536. Le présent document vise à mettre à jour, en avril 1986, les informations contenues dans le premier rapport présenté par le Canada aux termes de la Convention.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

537. En 1985, le gouvernement de la Saskatchewan a promulgué trois lois visant à éliminer la discrimination. 1) En vertu de la Canadian Charter of Rights and Freedoms Consequential Act (loi consécutive à la Charte canadienne des droits et libertés), 41 lois provinciales ont été modifiées pour éliminer les discriminations prohibées par l'article 15 (clause sur l'égalité) de la Charte canadienne des droits et libertés. Un grand nombre des changements concernent la discrimination fondée sur le sexe. 2) La Equality of Status of Married Persons Act (loi sur l'égalité de statut des personnes mariées) précise expressément que les deux membres d'un couple marié ont un statut juridique distinct et fait disparaître les passages caractérisant l'épouse comme étant la "propriété" du mari. 3) La Equality of Status of Married Persons Consequential Amendment Act (loi portant modification corrélative sur l'égalité de statut des personnes mariées) permet à une personne de poursuivre son conjoint en justice pour dommages découlant d'un accident de la route.

ARTICLE 3 : SECTEURS POLITIQUE, SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET CULTUREL

538. Le Secrétariat de la condition féminine de la Saskatchewan, qui a été créé en janvier 1984, assure la coordination, à l'échelle de l'administration provinciale, des lois, politiques et programmes concernant la situation de la femme et fait fonction de centre de liaison pour les organisations non gouvernementales et le gouvernement fédéral.

539. En 1985, un processus de planification à l'échelle de toute l'administration de la province a été mené en vue d'élaborer un plan d'action pour accroître les possibilités offertes aux femmes. Un ensemble cohérent de politiques touchant tous les aspects de la vie (la santé, l'éducation, l'économie et la vie publique) a été élaboré et est à l'étude.

540. En tant que fondement d'autres progrès vers l'égalité entre les sexes, le gouvernement souscrit aux principes suivants : il faut encourager les femmes à prendre la part qui leur revient des possibilités et des défis d'ordre économique; il faut accroître les possibilités pour les femmes de choisir la façon dont elles veulent participer à la vie publique; et il faut favoriser l'émergence d'une société qui respecte la dignité humaine et reconnaisse à tous le droit à la sécurité.

ARTICLE 5

541. Le gouvernement a pris trois initiatives pour éliminer les stéréotypes sexuels des communications. En 1983, le ministère du Travail a présenté un mémoire sur l'élimination des stéréotypes sexuels dans les médias électroniques au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. En 1985, le gouvernement a défini une politique tendant à assurer une image et une représentation non stéréotypées des femmes dans les communications écrites, orales et

visuelles émanant du gouvernement. Cette politique est énoncée dans un dépliant intitulé "A Sense of Balance: Equality in Government Communications" (le sens de l'équilibre : l'égalité dans les communications gouvernementales), lequel a été distribué aux ministères. Le ministère de la Consommation et du Commerce a élaboré une trousse d'aide aux éducateurs concernant l'influence de la publicité sur les choix des consommateurs. Elle comporte un chapitre sur les femmes dans la publicité, qui analyse les images stéréotypées utilisées dans les campagnes publicitaires. Largement diffusée à la grandeur de la province, la trousse sert dans les écoles secondaires, dans les collèges communautaires et dans les cours et programmes parrainés par les associations communautaires et professionnelles. Le ministère dispose de personnes-ressources pour prononcer des allocutions et animer des ateliers.

542. La Film and Video Classification Act (loi sur la classification des films et cassettes vidéos) a été adoptée et promulguée en 1985. L'objectif ici est de faire tomber les cassettes vidéo sous le coup du système de classification des films de la province et d'y limiter l'accès en fonction de l'âge. De cette façon, d'une part, les parents disposent de l'information voulue au moment de choisir des films et des cassettes vidéo pour leur divertissement et celui de leur famille, et, d'autre part, cette structure nouvelle permet d'exercer un contrôle plus serré sur la pornographie.

543. Le ministère du Tourisme et de la Petite entreprise a organisé en 1985 une conférence sur les femmes dans les affaires et prévoit d'en tenir une autre en 1986. Il vise ici à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes et à créer des réseaux informels de soutien parmi les femmes entrepreneurs.

544. Des cours prénatals et postnatals, de même que des cours pratiques de soins aux nourrissons et des classes sur les compétences parentales sont dispensés à l'échelle de la province par les centres de santé publique. Certains sont dispensés aux femmes autochtones par des membres de leur propre communauté.

545. La Reciprocal Enforcement of Maintenance Orders Act, 1983 (loi sur l'exécution réciproque des ordonnances d'entretien) vise à ce que, dans un contexte où la population est de plus en plus mobile, personne ne puisse éviter de s'acquitter des ordonnances d'entretien arrêtées en faveur de son conjoint et de ses enfants simplement en changeant de province ou de pays. La Enforcement of Maintenance Orders Act (loi sur l'exécution des ordonnances d'entretien), promulguée en 1986, prévoit la création d'un service gouvernemental chargé d'enregistrer ces ordonnances et de veiller à leur exécution. Le service est établi et le programme est en vigueur. Les mécanismes d'exécution ont aussi été renforcés. La loi vise à procurer aux épouses et aux enfants une aide financière plus stable et à sensibiliser le public au fait que l'éducation des enfants est la responsabilité des deux parents.

ARTICLE 7 : VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

546. Le Conseil consultatif de la situation de la femme de la Saskatchewan fournit des conseils au gouvernement sur les mesures à prendre pour offrir de meilleures chances aux femmes. En vue d'aider le gouvernement à augmenter le nombre de femmes nommées par le Cabinet au sein des commissions et conseils, cet organisme a récemment invité certaines femmes qualifiées et compétentes à faire connaître leur disponibilité.

ARTICLE 10 : ÉDUCATION

547. Hommes et femmes sont admissibles à tous les programmes d'enseignement postsecondaire dispensés dans les collèges communautaires, les instituts techniques et les universités. La décentralisation des services a rendu plus accessibles les programmes d'alphabétisation, d'enseignement technique et professionnel, de perfectionnement, d'éducation de base pour adultes, ainsi que les services d'orientation. Soixante pour cent des personnes qui ont eu recours aux services d'orientation offerts par les collèges communautaires en 1984-1985 étaient des femmes.

548. Le ministère de l'Éducation a élaboré, à l'intention des écoles, un programme de préparation au choix de carrière qui encourage une participation égale des femmes et des hommes dans toutes les sphères professionnelles et toutes les activités de loisirs.

549. Tous les comités responsables des programmes d'études ont reçu des lignes directrices concernant l'élimination des préjugés et des stéréotypes fondés sur le sexe dans les documents didactiques.

550. Le taux d'abandon des études chez les filles est d'environ 10 p. 100 plus faible que chez les garçons.

551. Au niveau primaire, l'hygiène est une matière obligatoire. Des cours de psychologie, de préparation à la carrière et à la vie familiale sont offerts au niveau secondaire, à titre facultatif.

552. En 1984, le ministère de la Santé a accordé 150 000 $ en subventions à quatre organismes de planification des naissances pour les aider à conseiller les femmes en matière de sexualité et de reproduction. Des subventions ont également été consenties à des groupes d'entraide qui sensibilisent le public à l'anorexie, à la boulimie et à l'agoraphobie, tous troubles qui affectent surtout les femmes.

553. La Saskatchewan Alcohol and Drug Abuse Commission (commission de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie) a élaboré des programmes d'information sur la consommation d'alcool et de drogues par les femmes, ainsi que sur le syndrome d'alcoolisme foetal. Ces programmes sont dispensés aux écoles, aux collectivités et aux groupes féminins.

554. La Communications and Health Education Branch (direction des communications et de l'éducation sanitaire) renseigne la population sur les moyens à prendre pour vivre sainement et sur les programmes et services de santé offerts par le gouvernement. Des renseignements sont disponibles sur nombre de sujets qui intéressent particulièrement les femmes, notamment l'auto-examen des seins, les cancers du système reproducteur, l'ostéoporose, la santé des enfants en croissance et la nutrition pendant et après la grossesse.

ARTICLE 11 : EMPLOI

555. Le Programme de relais intégré pour les femmes du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme, mis sur pied en 1985, est un projet-pilote fédéral-provincial dispensé par l'entremise du Regina Plains Community College. Conçu pour aplanir les obstacles que rencontrent les femmes qui souhaitent se perfectionner ou travailler, le programme comporte plusieurs volets : conseils,

formation, perfectionnement professionnel, et aide à celles qui souhaitent s'intégrer ou se réintégrer dans la population active ou encore retourner aux études. Le programme a touché 212 femmes pendant sa première année.

556. Le Programme de création d'emplois et le Programme de perfectionnement des compétences offrent des possibilités d'emploi et de formation aux bénéficiaires de l'aide sociale.

557. À l'intérieur de la fonction publique, la Direction de l'action positive est chargée de mettre au point des mécanismes qui permettront aux femmes et à d'autres groupes cibles d'être représentés équitablement à tous les niveaux de l'administration provinciale. Le tableau suivant indique la représentation des femmes pour trois années données :

	1981	1983	1985
Femmes cadres supérieurs	3,8 %	6,4 %	7,0 %
Femmes cadres intermédiaires	9,6 %	11,6 %	15,0 %
Femmes occupant des emplois non traditionnels	-	15,6 %	17,2 %

558. Un certain nombre d'initiatives ont été prises pour remédier au problème de la sous-représentation des femmes aux postes de direction, de gestion et non traditionnels dans la fonction publique. Voici en quoi elles consistent :

1) En 1985, la Commission de la fonction publique, avec la collaboration du Syndicat des employés du gouvernement et du Syndicat canadien de la fonction publique, a entrepris l'élaboration d'un programme d'action positive, dont les femmes sont un des groupes cibles.

2) En octobre 1985, le gouvernement a parrainé une conférence pour les femmes gestionnaires dans le secteur public. Sur la base des chiffres cités plus haut, le gouvernement a élaboré un plan visant à accroître la représentation des femmes dans les postes supérieurs de la fonction publique dans les deux prochaines années.

3) Le Programme de formation en gestion est conçu pour remédier à la sous-représentation des groupes cibles, y compris les femmes, au niveau de la gestion. Il est fondé sur l'évaluation des besoins des personnes et sur l'identification des possibilités de perfectionnement. Des affectations spéciales (rotations d'emplois et détachements, par exemple) sont organisées pour les participants.

4) Les femmes qui souhaitent accéder à un emploi dans la catégorie de la haute direction sont dirigées vers la Direction du recrutement et du placement des cadres et invitées à faire inclure leur curriculum vitae dans le répertoire interne aux fins d'un éventuel recrutement, d'un projet spécial ou d'une affectation.

5) En outre, le Programme de perfectionnement des cadres offre des possibilités aux hommes et aux femmes qui manifestent de grandes capacités.

6) Le Programme de certificats de perfectionnement en administration, coordonné par la Commission de la fonction publique, permet aux femmes qui occupent des emplois aux écritures et qui souhaitent accéder aux échelons

de l'administration et des finances au gouvernement, d'acquérir une formation universitaire.

7) La Direction du perfectionnement dispense des programmes d'enseignement et de perfectionnement à l'intention de tous les employés du gouvernement, hommes et femmes. De plus, dans tous les ministères, il est possible d'obtenir le remboursement de ses frais d'inscription à certains cours universitaires.

559. Quatre sociétés d'État ont volontairement instauré des programmes d'action positive.

ARTICLE 12 : SOINS DE SANTÉ

560. Le ministère de la Santé est conscient de la nécessité d'élaborer des stratégies pour s'assurer que les services de santé pour les femmes sont adéquats. Dans un rapport rédigé dans le cadre d'un processus de planification à l'échelle du gouvernement, une attention particulière a été portée à des questions comme la toxicomanie chez les femmes, l'utilisation plus élevée par les femmes des services de santé mentale, le nombre élevé de grossesses chez les adolescentes et les maladies chroniques propres aux femmes.

561. En outre, le gouvernement a créé un comité interministériel sur la violence dans la famille qui s'occupe de questions comme les refuges, la sensibilisation du public aux aspects juridiques de la violence familiale, ainsi que le financement de l'aide juridique pour les femmes des régions rurales. Un projet de recherche a été lancé sur la façon dont le système judiciaire réagit aux cas de femmes maltraitées.

562. Le ministère de la Santé a pris un certain nombre d'initiatives touchant la violence dans la famille. Ce sont : 1) l'élaboration, pour les hôpitaux, de protocoles d'intervention concernant les cas de femmes battues; 2) l'organisation d'ateliers pour les professionnels qui travaillent avec les femmes violentées et leur famille; 3) des groupes d'entraide pour les femmes victimes de mauvais traitements et des thérapies de groupes pour les maltraitants; et 4) un plan quinquennal de lutte contre les mauvais traitements infligés aux enfants.

563. De plus, le ministère des Services sociaux consent une aide financière aux refuges pour femmes battues, aux centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et aux bureaux de services aux familles qui s'adressent surtout aux femmes qui ont besoin de services d'urgence dans les cas de violence en général et de violence dans la famille.

ARTICLE 13 : VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

564. Même si les programmes de logement administrés par la Société de logement de la Saskatchewan ne visent pas expressément les femmes, dans la pratique, en raison de la situation désavantagée des femmes chefs de famille monoparentale et des femmes âgées vivant seules, ces groupes en sont les principaux bénéficiaires.

565. En vertu du Programme de logements publics pour les familles, les femmes chefs de famille monoparentale à faible revenu reçoivent des logements de bonne qualité, abordables, situés près des écoles et des transports en commun.

566. Les femmes âgées vivant seules ont généralement de faibles revenus et peuvent difficilement assumer le coût d'un logement. Le Programme de logement public pour les personnes âgées veille à ce qu'une partie importante de ce groupe puisse se loger convenablement et à bon compte. En outre, la Saskatchewan a commencé la construction d'unités de logement "élargies" qui, combinées avec les soins à domicile et d'autres appuis, offrent une alternative intéressante pour les personnes âgées autonomes.

ARTICLE 14 : RÉGIONS RURALES

567. À l'exception des habitants du Nord, aucun résident de la province n'est à plus de 40,2 kilomètres d'un centre médical et hospitalier. Dans le Nord de la Saskatchewan, des services d'ambulance aériens sont fréquemment utilisés. Les services de santé communautaire, de santé mentale et de soins à domicile sont organisés en fonction des régions de façon que tous les citoyens y aient rapidement accès.

ARTICLE 16 : MARIAGE ET RELATIONS FAMILIALES

568. En 1985, la Change of Name Act (loi sur le changement de nom) et la Vital Statistics Act (loi sur les statistiques de l'état civil) ont été modifiées pour assurer l'égalité entre hommes et femmes quant au choix du nom de famille de l'épouse et des enfants.

3. GOUVERNEMENTS DES TERRITOIRES

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ARTICLE 2a)

569. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a inscrit le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans la Loi sur les méthodes non discriminatoires (Fair Practices Act), R.S.N.W.T. 1974, c. F-2. Le Préambule à la Loi stipule qu'il est d'ordre public dans les Territoires du Nord-Ouest que les hommes et les femmes soient libres et égaux en dignité et en droits, indépendamment de la race, la croyance, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine, les handicaps, l'âge, la situation de famille ou l'état de personne graciée.

ARTICLE 2b)

570. La Loi sur les méthodes non discriminatoires interdit la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi, de logement, de services et d'installations fournis dans des endroits ou le public est normalement admis.

571. L'article 7 de la Loi sur les méthodes non discriminatoires stipule que toute personne qui se sent lésée du fait de la violation d'une de ses dispositions peut porter plainte auprès d'un agent chargé d'enquêter sur les plaintes. L'agent essaie d'en arriver à un règlement de la plainte. S'il échoue, il soumet au Ministre un rapport contenant ses recommandations. Celui-ci peut rendre toute ordonnance qui lui paraît appropriée, y compris une ordonnance d'indemnisation. La personne visée par cette ordonnance peut faire appel devant un juge de la Cour suprême pour qu'il l'annule ou la modifie. La décision du juge est sans appel.

572. L'article 9 prévoit l'imposition d'une sanction à quiconque viole une disposition de la Loi. S'il s'agit d'un individu, il est passible d'une amende de 100 dollars ou, à défaut de paiement, d'une période d'emprisonnement ne dépassant pas trois mois. S'il s'agit d'une société, elle est passible d'une amende d'au plus 500 dollars.

573. En 1984, le gouvernement a publié pour fins de discussion un document contenant un projet de code des droits de la personne qui étendrait la protection présentement fournie par la Loi sur les méthodes non discriminatoires.

ARTICLE 2f)

574. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a effectué un examen de ses dispositions législatives susceptibles d'être jugées contraires à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'Assemblée législative a adopté, en octobre 1985, la Loi modifiant le droit statutaire (Charte canadienne des droits de la personne (Statute Law (Canadian Charter of Rights and Freedoms) Amendment Act), laquelle apportait les modifications suivantes à la législation territoriale :

1. La Loi sur le changement de nom (Change of Name Act), R.S.N.W.T. 1974, c. C-2, a été modifiée pour permettre à une personne mariée de changer de nom sur avis à son conjoint ou avec le consentement du conjoint. Auparavant, une femme mariée ne pouvait légalement changer de nom durant la vie de son

mari, tandis qu'un homme marié pouvait changer de nom avec l'assentiment de son épouse.

2. La Loi sur le bien-être de l'enfance (Child Welfare Act), R.S.N.W.T. 1974, c. C-3, a été modifiée pour éliminer les dispositions relatives à l'obligation du Surintendant du bien-être de l'enfance de faire enquête sur les grossesses des femmes non mariées.

3. La Loi sur la négligence contributive (Contributory Negligence Act), R.S.N.W.T. 1974, c. C-13, et la Loi sur les biens de la femme mariée (Married Women's Property Act), R.S.N.W.T. 1974, c. M-6, ont été modifiées pour lever l'immunité entre époux dans les poursuites pour délits extra-contractuels et contractuels.

4. La Loi sur la séduction (Seduction Act), R.S.N.W.T. 1974, c. S-6, qui autorisait le père d'une femme non mariée à intenter une action pour séduction, a été abrogée. La Loi sur l'organisation judiciaire (Judicature Act), R.S.N.W.T. 1974, c. J-1, a été modifiée en vue d'interdire toute action que l'on voudrait intenter pour cause de séduction.

5. La Loi sur les relations familiales (Domestic Relations Act), R.S.N.W.T. 1974, c. D-9, a été modifiée pour stipuler qu'il est interdit d'intenter une action pour dommages découlant de l'adultère ou en restitution de droits conjugaux. Telle que modifiée, la Loi prévoit le versement de la pension alimentaire à l'un ou à l'autre conjoint. Auparavant, la cour n'était autorisée, en cas de séparation judiciaire, à accorder une pension alimentaire qu'à l'épouse.

6. L'article 19.1(5) de la Loi sur l'organisation judiciaire a été ajouté (1985[3], c.10) pour stipuler que les lois semblables doivent s'appliquer également aux femmes et aux hommes mariés. Les dispositions qui suivent ont été ajoutées pour éliminer tout écart découlant d'une règle ou d'un principe de common law :

   a) Les femmes et les hommes mariés ont des personnalités juridiques indépendantes, séparées et distinctes de celles de leurs conjoints.

   b) Une personne mariée a la même capacité juridique que si elle n'était pas mariée.

   c) Chacune des parties à un mariage a le même droit d'intenter une action pour délit non contractuel contre l'autre que si elles n'étaient pas mariées.

   d) Une femme mariée a le droit d'agir comme tutrice ad litem tout autant que si elle n'était pas mariée.

   e) Une femme mariée a le droit d'acquérir un domicile indépendant de celui de son mari.

7. La Loi sur l'état civil (Vital Statistics Act), R.S.N.W.T. 1974, c. V-1, a été modifiée pour permettre l'enregistrement de la naissance d'un enfant d'une femme mariée, soit sous le nom de l'un ou l'autre des deux époux, soit en utilisant un composé des deux noms. Auparavant, l'enfant d'une femme mariée ne pouvait pas être enregistré sous le seul nom de cette

dernière. Des dispositions semblables s'appliquent à l'enregistrement d'un enfant d'une femme non mariée.

ARTICLE 3

575. Un portefeuille ministériel responsable de la Condition féminine a été créé en 1982.

576. En 1983, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a mis sur pied le Conseil consultatif de la situation de la femme en application de la Loi sur le Conseil consultatif de la situation de la femme (Advisory Council on the Status of Women Act), S.N.W.T. 1983(1), c. 22. Le Conseil consultatif est formé de neuf membres des différents coins des Territoires du Nord-Ouest qui représentent les diverses caractéristiques professionnelles, éducationnelles, géographiques et autochtones des femmes du Nord. Le mandat du Conseil consultatif est de conseiller le Ministre sur les questions relatives à la condition féminine que ce dernier lui soumet et de le conseiller sur les questions relatives à la condition féminine que le Conseil juge appropriées (article 6).

577. En vertu de l'article 7, le Conseil consultatif peut recevoir et écouter des pétitions et des suggestions concernant la condition féminine, recommander et entreprendre les recherches appropriées sur des questions concernant la condition féminine, recommander des programmes concernant la condition féminine et y participer, publier les rapports, les études et les recommandations qu'il juge utiles, renseigner le public sur les questions concernant la condition féminine, recommander des politiques, des programmes et des mesures législatives visant à promouvoir la condition féminine, soumettre des rapports au Ministre pour présentation à l'Assemblée législative et aider le Ministre à faire du travail de sensibilisation au sujet de la condition féminine.

578. En septembre 1984, un Secrétariat à la condition féminine a été créé au sein du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Il fournit un soutien administratif au Conseil consultatif et sert d'organisme central du gouvernement pour les questions qui concernent les femmes.

579. L'Assemblée législative a adopté en juin 1985 un Plan d'action quinquennal pour l'égalité des femmes (Five-Year Action Plan for the Equality of Women), se donnant ainsi une vaste gamme d'objectifs concrets destinés à améliorer la situation de la femme dans les Territoires du Nord-Ouest. Le Plan d'action porte sur des questions telles que l'intégration des préoccupations féminines dans les plans, politiques et programmes du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, l'emploi, l'éducation, la santé, les femmes dans la vie publique et la législation. C'est le Secrétariat à la condition féminine qui surveille les progrès des ministères dans la réalisation des objectifs énoncés dans le Plan d'action.

ARTICLE 4.1

580. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est en train de mettre au point, dans une perspective d'action positive/d'accès à l'égalité, une politique d'embauche pour les femmes (et les handicapés) dont l'objectif est de rendre la fonction publique représentative de la population. Les données compilées par la Direction de l'égalité dans l'emploi démontrent que, bien que le nombre de femmes employées par le gouvernement territorial soit à la hausse (47.7 % des employés étaient des femmes en 1986 comparé à 45.7 % en 1980), le pourcentage de

femmes aux échelons supérieurs de l'administration est très faible (les femmes ne représentent que 30 % des employés dans les trois catégories les mieux rémunérées, mais presque 70 % des employés des deux catégories les moins bien rémunérées).

ARTICLE 5a)

581. Le ministère de l'Éducation s'est doté d'une philosophie de l'éducation axée sur la nécessité d'éviter les stéréotypes dans les manuels scolaires. En vertu du Plan d'action quinquennal pour les femmes, le ministère doit, lors de l'examen du contenu pédagogique des manuels scolaires, vérifier s'il ne s'y trouverait pas de stéréotypes sexistes (mise en oeuvre prévue pour 1985-1989).

582. Un Groupe de travail sur la violence conjugale a été créé en 1985 pour étudier la question de la violence conjugale dans les Territoires du Nord-Ouest. Le Groupe de travail a formulé plus de cent recommandations. Un comité ministériel a été mis sur pied pour y donner suite et, en 1986, l'Assemblée législative a adopté Choix - Plan d'action triennal (Choices - A Three Year Action Plan). La mise en oeuvre des recommandations du plan d'action a débuté au cours de l'année financière 1986-1987. Parmi les éléments importants du plan d'action, mentionnons le financement de programmes d'information du public et d'éducation/counselling en matière de vie familiale dans le but de réformer la tendance généralisée de la société dans les Territoires du Nord-Ouest à accepter la violence conjugale.

583. Le ministère de l'Éducation a mis au point une affiche intitulée "Sachons relever le défi" (Take the Challenge and Make it Happen). Cette aide visuelle, accompagnée d'un montage de diapositives, est destinée aux femmes et a pour objet de les inciter à s'inscrire en plus grand nombre aux programmes de formation technique et professionnelle pour se préparer à l'exercice d'un métier. Le ministère de l'Éducation a aussi acheté deux films "Make it Happen" et "Breaking Through" pour le centre de ressources documentaires sur les carrières. Les deux films, qui peuvent être prêtés partout dans la région, présentent des femmes dans des métiers dits "non traditionnels". Jusqu'ici aucun changement important n'a été enregistré dans la formation technique et professionnelle des filles par rapport aux garçons. Les femmes ont toujours été, et continuent d'être, peu nombreuses à entrer dans les métiers spécialisés traditionnellement réservés aux hommes.

584. Conformément au Plan d'action quinquennal pour les femmes, le ministère de l'Éducation est censé fournir aux professeurs de mathématiques et de sciences des Territoires du Nord-Ouest de la documentation sur la façon d'encourager les filles à s'intéresser à ces matières. L'objectif est de les amener à acquérir les préalables nécessaires en mathématiques et en sciences pour faire carrière dans des métiers techniques et non traditionnels.

585. La prestation de services d'orientation non sexistes à l'école fait partie des priorités énumérées dans le Plan d'action quinquennal pour les femmes.

ARTICLE 5b)

586. Un coordonnateur de l'éducation familiale du ministère de la Santé dispense de l'information aux collectivités sur la vie familiale et la planification de la santé.

ARTICLE 7a)

587. Rien, sur le plan législatif, n'empêche les femmes de participer à la vie publique dans les Territoires du Nord-Ouest.

ARTICLE 7b)

588. Rien, sur le plan législatif, n'empêche les femmes de chercher à occuper des emplois publics. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est toutefois conscient qu'il peut exister d'autres obstacles susceptibles de les empêcher de participer pleinement aux affaires publiques (le manque de services de garde et le manque de formation, par exemple). Il a d'ailleurs entrepris de lever ces obstacles par le truchement de son Plan d'action quinquennal pour les femmes. En particulier, le gouvernement s'est engagé par ce plan à modifier la Directive d'administration financière sur les honoraires des membres des conseils publics pour y prévoir le remboursement, aux hommes et aux femmes admissibles à des honoraires, des frais de garde d'enfants qu'ils ont effectivement dû engager pour assister aux réunions des conseils.

589. Comme nous l'avons signalé plus haut, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est en train de mettre au point une politique d'action positive/d'accès à l'égalité pour les femmes, politique qui vise à assurer une fonction publique représentative. La mise en oeuvre de cette politique devrait contribuer à accroître la participation des femmes à l'élaboration de la politique de l'État.

590. Le Secrétariat à la condition féminine tient une liste de femmes compétentes intéressées à siéger aux conseils et organismes du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Outre qu'il communique aux ministres chargés des nominations les noms et qualifications des femmes intéressées, le Secrétariat à la condition féminine exerce des pressions pour faire accroître le nombre de femmes nommées à des conseils territoriaux.

ARTICLE 7c)

591. Il n'existe pas d'obstacles formels à la participation des femmes aux organisations non gouvernementales. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest finance et appuie activement un certain nombre d'organisations non gouvernementales.

592. Par l'entremise du Secrétariat à la condition féminine, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a pris part à l'organisation d'une conférence sur les droits à l'égalité qui s'est tenue en avril 1986 et qui a donné aux hommes et aux femmes la chance de discuter et de se renseigner sur l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

ARTICLE 10

593. Divers cours de dynamique de la vie ou de personnalité sont dispensés par l'Association des femmes autochtones (Native Women's Association) et l'Association chrétienne des jeunes femmes (YWCA) aux hommes et aux femmes des Territoires du Nord-Ouest en partie pour compenser le faible niveau d'instruction et de préparation au travail tant chez les hommes que chez les femmes.

594. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'est engagé à hausser le niveau d'instruction offert dans les collectivités éloignées du Nord. À l'heure actuelle, la plupart des villages (ruraux) ne dispensent d'enseignement que jusqu'à la 9e année. Les élèves désireux de poursuivre leurs études doivent fréquenter des centres d'enseignement régionaux, ce qui contribue peut-être à expliquer le taux d'abandon scolaire constaté chez les élèves du Nord. L'une des priorités prévues dans le Plan d'action quinquennal pour les femmes est la prestation d'un plus grand nombre de cours d'enseignement supérieur coordonnés par le gouvernement dans les collectivités du Nord. Deviendra aussi une priorité, selon le Plan d'action, la mise sur pied de centres d'éducation des adultes dans les principales collectivités.

595. Tous les programmes d'enseignement et bourses d'études sont offerts également aux hommes et aux femmes.

596. Une autre priorité du Plan d'action est l'élaboration et la mise en oeuvre de méthodes pour promouvoir l'alphabétisation par le truchement de programmes communautaires spéciaux qui rendraient systématiquement les étudiants admissibles aux cours de rattrapage scolaire de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Les besoins en alphabétisation tant des hommes que des femmes seraient ainsi satisfaits.

597. Les femmes des milieux ruraux ont moins de possibilités que celles des milieux urbains dans les Territoires du Nord-Ouest, mais la situation est la même tant pour les hommes que pour les femmes des milieux ruraux.

ARTICLE 11

598. La Loi sur les méthodes non discriminatoires interdit la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, la situation de famille et l'état matrimonial, en matière d'emploi. De plus, le programme d'action positive prévu par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à l'intention des femmes devrait contribuer à réduire la discrimination systémique dont les femmes sont victimes dans le secteur de l'emploi.

ARTICLE 11.1a)

599. En 1981, selon les données du recensement, les femmes représentaient environ 39,9 % de la population active totale dans les Territoires du Nord-Ouest. Ces femmes travaillaient dans le secteur des services dans une proportion de 52,2 %.

600. En 1984, selon l'enquête sur la population active du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 60 % des femmes des Territoires du Nord-Ouest étaient sur le marché du travail, contre 76 % des hommes. Cette année-là, les femmes autochtones âgées de 15 ans ou plus étaient actives dans une proportion de 49,5 % et les femmes non autochtones, dans une proportion de 76 %.

601. Dans l'ensemble, le taux de chômage des femmes des Territoires du Nord-Ouest est moins élevé que celui des hommes (15 % en 1984 contre 17 % pour les hommes, selon l'enquête sur la population active du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest). Le taux de chômage des femmes autochtones était de 25 % et celui des femmes non autochtones, de 8 %.

ARTICLE 11.1d)

602. Dans son Plan d'action quinquennal pour les femmes, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'est engagé à effectuer des recherches sur la reclassification des postes gouvernementaux à partir du principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. Cette reclassification devrait aider à corriger la discrimination systémique existante. En attendant la pleine mise en oeuvre d'un programme de reclassification dans l'ensemble de l'administration territoriale, le gouvernement (ministère du Personnel) s'est engagé à effectuer des comparaisons internes additionnelles entre catégories d'employés du point de vue des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail exigés, et ce, afin d'assurer l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur. On accorde une attention particulière aux comparaisons entre catégories dominées respectivement par les hommes et par les femmes. La recherche sur les méthodes de mise en application de ce principe est prévue pour 1988-1989.

ARTICLE 11 : 1f) et 2d)

603. La législation des Territoires du Nord-Ouest en matière de santé et de sécurité au travail n'a subi aucune modification depuis 1982. Cependant, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest garantit à ses employés, par le truchement de sa convention collective, le droit de travailler dans un environnement sain et hors de danger et celui de refuser d'accomplir des tâches dangereuses ou antihygiéniques.

ARTICLE 11 : 2a) et 2b)

604. Aucune disposition législative ne régit les congés de maternité dans les Territoires du Nord-Ouest. En application du Plan d'action quinquennal pour les femmes, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest envisagera la possibilité de réviser sa loi pour garantir aux femmes le droit à un congé de maternité. Un document a été déposé devant l'assemblée législative pour fins de discussion, en juin 1987. Présentement, les seuls avantages consentis découlent des dispositions contractuelles existant entre les employés et les employeurs.

ARTICLE 11.2c)

605. Dans le Plan d'action quinquennal pour les femmes, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'engage à élaborer, en matière de garderies, une politique et un projet de financement qui répondront au besoin de services de garde dans chaque collectivité et lui permettront de s'acquitter de ses responsabilités à cet égard en fournissant des installations, des subventions de fonctionnement, des travailleurs qualifiés et des normes relatives aux services de garde. Le gouvernement s'est aussi engagé à mettre sur pied un programme de formation d'employés de garderie par l'entremise du collège Thebaca. On espère, par ces différentes démarches, répondre au besoin urgent de services de garde accessibles et de qualité dans les Territoires du Nord-Ouest à l'intention des parents qui travaillent (et, en particulier, des femmes).

606. Le gouvernement a contribué au développement d'un réseau de garderies dans les Territoires du Nord-Ouest en mettant des immeubles pour presque rien à la disposition des fournisseurs de services de garde.

607. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest participe au Régime d'assistance publique du Canada. En vertu de ce programme, il offre aux habitants du Nord des subventions pour la garde de leurs enfants. Ces subventions ont été peu utilisées par le passé; seulement 44 familles ont participé au programme en 1985. Toutefois, grâce à l'action des groupes de pression et à la publicité engendrée par le Comité parlementaire spécial sur la garde d'enfants, le public est mieux sensibilisé à l'existence de ces subventions.

ARTICLE 12.1

608. Le ministère de la Santé a embauché en 1980 un coordonnateur de l'éducation familiale qui est chargé de mettre sur pied et de promouvoir des programmes visant à sensibiliser les professionnels et le public aux problèmes concernant la sexualité, les grossesses chez les adolescentes, les maladies transmises sexuellement et la violence dans la famille.

609. On est en train de mettre au point un programme d'études en hygiène scolaire qui fournira l'occasion de dispenser, comme mesure préventive, et ce, dès l'enfance, un enseignement sur la sexualité et le contrôle des naissances. Les parents seront libres d'y inscrire ou non leurs enfants.

ARTICLE 12.2

610. Dans le cadre du Programme quinquennal fédéral-provincial d'éducation en matière de nutrition à l'intention des femmes enceintes, élaboré en 1983, des dispositions ont été prises, en 1984, pour l'élaboration de lignes directrices sur la nutrition qui soient propres aux Territoires du Nord-Ouest et qui visent notamment à : repérer les principales maladies liées à la nutrition dans les Territoires du Nord-Ouest et leur accorder la priorité; repérer les groupes à haut risque; repérer les habitudes et les pratiques alimentaires de la population des Territoires du Nord-Ouest; évaluer les programmes d'éducation actuels; et évaluer les perceptions culturelles en matière de nutrition.

611. Plusieurs problèmes ont déjà été repérés, dont la consommation excessive d'aliments sans valeur nutritive, le manque d'hygiène dentaire, divers troubles de santé reliés à l'obésité, la mauvaise administration du budget, des consommateurs mal avertis, et une mauvaise nutrition chez les femmes enceintes, les bébés, les enfants et les vieillards.

612. Diverses recherches additionnelles sont en voie d'élaboration, dont une sur la santé dentaire dans la région de la Terre de Baffin, une sur les problèmes de santé au Keewatin et une autre sur l'alcoolisme dans la région de la Terre de Baffin.

ARTICLE 13a)

613. Les programmes de prestations familiales offerts par le ministère des Services sociaux n'établissent aucune distinction fondée sur le sexe.

ARTICLE 3b)

614. À noter la modification signalée plus haut, apportée à la Loi sur l'organisation judiciaire pour faire en sorte que les femmes et les hommes mariés soient considérés comme ayant des personnalités juridiques indépendantes, séparées et distinctes.

ARTICLE 13c)

615. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les femmes ont accès au même titre que les hommes à toutes les activités récréatives parrainées par le ministère des Affaires municipales et communautaires.

ARTICLE 14

616. Dans les endroits éloignés, les femmes jouissent des mêmes droits et de la même qualité de vie que les hommes. L'amélioration de la qualité de vie des gens qui vivent dans ces régions est une priorité du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest car la majorité de la population habite les zones non-urbaines. Voici quelques-unes des initiatives particulières prises depuis 1982 :

- l'établissement d'une liste de femmes compétentes intéressées à faire partie des conseils territoriaux, ce qui a permis de sensibiliser les autorités politiques à la nécessité de nommer des femmes, de la ville et de la campagne, aux conseils où elles auront la possibilité de participer au développement et à la planification du Nord;

- la mise sur pied par le ministère de l'Éducation de programmes d'enseignement à distance (par le truchement de bandes magnétoscopiques, de téléconférences, etc.) en vue de promouvoir la formation et l'instruction des hommes et des femmes au niveau communautaire;

- l'incorporation du travail qui se poursuit dans le domaine de l'alphabétisation fonctionnelle comme une priorité dans le cadre du Plan d'action quinquennal pour les femmes;

- la mise sur pied d'un certain nombre de coopératives dans les Territoires du Nord-Ouest qui s'occupent de la commercialisation des arts et de l'artisanat au niveau communautaire. La commercialisation des arts et de l'artisanat prend de plus en plus d'importance pour l'économie territoriale et les femmes rurales jouent le rôle le plus important dans ce domaine. De plus, l'Association des femmes autochtones (Native Women's Association) (organisation non gouvernementale) s'occupe d'écouler les produits et de dispenser de la formation aux femmes;

- la mise sur pied par l'Assemblée législative, en 1984, du Comité spécial du logement, qui a parcouru les Territoires du Nord-Ouest pour entendre les mémoires des groupes communautaires. Bon nombre des recommandations de ce comité avaient trait à la nécessité d'améliorer la qualité des logements dont disposent les habitants des collectivités éloignées. Comme résultat direct de ces recommandations, 200 nouveaux logements ont été construits dans les Territoires du Nord-Ouest en 1986.

ARTICLE 15.2

617. La Loi sur l'organisation judiciaire, telle que modifiée, stipule que les femmes et les hommes mariés ont des personnalités juridiques indépendantes (les femmes non mariées ont les mêmes droits juridiques que les hommes). Cette modification se trouve à éliminer le principe de l'"unité conjugale" ("unity of spouses") reconnu en common law.

618. L'article 3 de la Loi sur les biens de la femme mariée (Married Women's Property Act), R.S.N.W.T. 1974, c. M-6, stipule que la femme mariée peut passer des contrats et être tenue responsable à l'égard de n'importe quel délit, tout comme la femme nom mariée. Selon le paragraphe 7(1), la femme mariée a, en son propre nom, les mêmes recours que la femme non mariée contre quiconque, y compris son mari, pour assurer la protection et la sécurité de ses biens.

ARTICLE 15.3

619. Quoique la loi actuelle ne prévoie pas expressément l'annulation des instruments privés visant à limiter la capacité juridique de la femme, en cas de contestation devant les tribunaux, pareils instruments pourraient être déclarés nuls pour des motifs d'intérêt public ou pour violation de la législation sur les droits de la personne.

ARTICLE 15.4

620. La Loi sur l'organisation judiciaire, telle que modifiée, stipule que la femme mariée peut acquérir un domicile indépendant de celui de son mari. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les femmes ont toujours eu les mêmes droits que les hommes de circuler librement et de choisir leur résidence.

ARTICLE 16.1a)

621. L'âge requis pour contracter mariage est de 19 ans sans consentement des parents et de 15 ans avec consentement. L'interdiction de délivrer un permis de mariage aux personnes n'ayant pas l'âge requis est levée temporairement dans le cas des filles munies d'un certificat de grossesse.

ARTICLE 16.1b)

622. Le libre consentement est un élément essentiel à tout mariage valide dans les Territoires du Nord-Ouest.

ARTICLE 16.1d)

623. Les parents des Territoires du Nord-Ouest ont les mêmes droits et obligations en ce qui concerne leurs enfants, sauf une exception : l'article 28 de la Loi sur les relations familiales stipule que la mère d'un enfant illégitime est la seule tutrice de cet enfant. Le ministère de la Justice est en train d'examiner cette distinction pour voir si elle n'irait pas à l'encontre de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

ARTICLE 16.1f)

624. Le pouvoir d'adoption est conféré également aux hommes et aux femmes. D'après le paragraphe 84(1) de la Loi sur le bien-être de l'enfance, il faut le consentement du tuteur de l'enfant pour confier celui-ci à l'adoption. Comme la mère d'un enfant illégitime est la seule tutrice de son enfant, seul son consentement est requis dans de tels cas.

ARTICLE 16.1g)

625. En vertu de la Loi sur le changement de nom, les femmes mariées peuven' maintenant, du point de vue juridique, changer de nom soit avec le consentemen

de leur mari, soit après l'en avoir informé. Les mêmes exigences s'appliquent aux hommes.

626. Rien, sur le plan législatif, ne fait obstacle au choix de quelque profession ou occupation que ce soit, encore qu'il puisse y avoir des obstacles d'ordre social comme l'absence de garderies, la manque de formation ou le manque d'expérience. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'est engagé, par son Plan d'action quinquennal pour les femmes, à éliminer ces obstacles.

ARTICLE 16.1h)

627. La répartition des biens matrimoniaux en cas de divorce est laissée à la discrétion du juge (autrement dit, rien ne permet de présumer du partage égal des biens comme le permettent les lois provinciales sur les biens matrimoniaux). Le ministère de la Justice est actuellement en train de revoir cette pratique.

628. Selon la Loi sur les biens de la femme mariée, une femme mariée peut, durant le mariage, posséder des biens en propre.

ARTICLE 16.2

629. L'inscription des mariages est obligatoire dans les Territoires du Nord-Ouest.

YUKON

INTRODUCTION

630. Le présent rapport couvre la période allant de décembre 1982 au 31 mai 1986 et renferme une mise à jour des lois, des politiques et des programmes adoptés ou institués pendant cette période.

ARTICLE 2b)

631. Avec la promulgation, le 1er janvier 1985, de la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), la nouvelle disposition suivante concernant la parité salariale est entrée en vigueur. Il est stipulé, au paragraphe 43(1), partie 7 de la Loi : Aucun employeur ni aucune personne agissant en son nom ne doit faire de distinction entre des employés de sexe masculin ou féminin en versant aux femmes un salaire moins élevé que celui payé aux hommes, ou vice-versa, si ces employés accomplissent un travail semblable, dans un même établissement et dans des conditions de travail similaires, pour lequel ils doivent posséder les mêmes aptitudes, fournir les mêmes efforts et assumer les mêmes responsabilités, sauf dans les cas où une telle pratique est conforme à : un régime d'ancienneté; un régime fondé sur le mérite; un régime où les gains sont déterminés en fonction du volume ou de la qualité de la production; ou une différence fondée sur un facteur autre que le sexe.

632. Parallèlement, des dispositions sur les congés de maternité donnent droit à une employée enceinte ayant eu 12 mois d'emploi continu avec son employeur de prendre jusqu'à 17 semaines de congé non payé. Conformément à la Loi, la période d'emploi d'une employée en congé de maternité doit être considérée comme étant continue aux fins de la Loi. Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée dans son ancien poste ou dans un poste comparable. En outre, un employeur ne peut congédier une employée, ou modifier ses conditions de travail sans son consentement écrit, parce qu'elle est en congé de maternité ou parce qu'elle est enceinte, à moins que l'employée en question ne se soit absentée pendant une période dépassant celle permise par la Loi au titre des congés de maternité.

ARTICLE 2e)

633. La Loi sur les pratiques équitables (Fair Practices Act)*, en vigueur depuis 1963, interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi. Depuis février 1982, cinq plaintes pour discrimination fondée sur le sexe ont été déposées. L'une d'entres elles a été jugée non fondée par l'enquêteur, trois ont été retirées par les plaignantes et la dernière a été réglée en cours d'enquête.

---

* Au mois de février 1987, l'assemblée législative du Yukon a adopté la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act - Bill 99) qui a abrogé et remplacé la Loi sur les pratiques équitables et a accru la protection contre la discrimination qui était antérieurement fournie. En plus d'interdire la discrimination fondée, entre autres choses, sur le sexe, la nouvelle loi interdit la discrimination fondée sur la grossesse et les états reliés à la grossesse ainsi que celle fondée sur l'état matrimonial ou la situation de famille. Elle interdit également le harcèlement, dont le harcèlement sexuel. La Loi reconnaît les programmes spéciaux et les

ARTICLE 2f)

634. La Loi relative aux modifications corrélatives de la Charte canadienne des droits et libertés (Canadian Charter of Rights and Freedoms Consequential Amendments Act, 1985) a été adoptée le 28 octobre 1985. L'article 2 de la Loi modifie la Loi sur le changement de nom (Change of Name Act) afin d'assurer l'égalité de traitement des personnes mariées en ce qui a trait au changement de nom au moment du mariage ainsi que le droit égal des femmes mariées de présenter, pour elles-mêmes ou pour leurs enfants, une demande de changement de nom aux termes de la Loi (une nouvelle loi sur le changement de nom doit être adoptée à l'automne de 1987). En ce qui a trait à la discrimination à l'égard des femmes, la modification principale est énoncée à l'article 7 de la Loi relative aux modifications corrélatives de la Charte canadienne des droits et libertés, article qui modifie la Loi d'interprétation (Interpretation Act) afin d'assurer l'égalité de statut et d'obligations pour les hommes et les femmes aux termes des lois adoptées, à moins qu'il n'y soit fait expressément mention d'une exemption à ce chapitre.

635. On procède en ce moment à la reformulation de toutes les lois du Yukon afin d'en rendre le langage neutre sur le plan du genre. On n'a cependant pas établi avec précision à quel moment cette révision serait complétée.

ARTICLE 3

636. Le 12 septembre 1985 marque la création, en vertu de l'acte minutaire du Cabinet nº 85-114, de la Direction de la condition féminine, organisme gouvernemental central et autonome relevant directement du ministre responsable de la Condition féminine. L'objectif principal de cette Direction est de veiller à ce que l'on tienne compte des questions féminines lors de l'élaboration des politiques et des programmes gouvernementaux. À cette fin, la Direction : détermine les questions et les priorités intéressant les femmes; analyse et évalue les lois, politiques et programmes existants ou proposés en fonction de leurs

---

programmes d'action positive qui visent à prévenir ou à diminuer les désavantages subis par un groupe identifié par référence à l'un des motifs de discrimination interdits. Elle prohibe l'établissement ou le maintien de différences de salaire entre des employés qui exécutent des travaux d'égale valeur si ces différences sont fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite; cette mesure ne s'applique qu'au gouvernement du Yukon et aux municipalités ainsi qu'à leurs agences, conseils et commissions. La Loi a priorité sur toutes les autres lois du Yukon à moins que le contraire ne soit expressément statué dans les autres lois. La Loi sur les droits de la personne est entrée en vigueur le 1er juillet 1987 à l'exception des dispositions portant sur l'égalité de rémunération pour les employés des municipalités, leurs agences, conseils et commissions, lesquelles entreront en vigueur le 10 décembre 1987. Elle est administrée par la Commission des droits de la personne du Yukon, dont les membres sont nommés par l'assemblée législative et qui se rapporte à cette assemblée. Les fonctions de la Commission comprennent le traitement des plaintes au sujet des atteintes à la Loi et la poursuite de programmes d'éducation et de recherche sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le secteur privé. La Loi prévoit une procédure d'arbitrage des plaintes ainsi que des sentences pour la violation de ses dispositions.

répercussions sur les femmes; élabore et coordonne des politiques et des programmes favorables aux femmes; et sensibilise la population aux questions féminines. Le personnel de la Direction se compose d'une directrice, d'une analyste des politiques et d'une commis.

637. Le 23 avril 1985, le Cabinet a émis une directive en vertu de laquelle chaque ministre et sous-ministre assume la responsabilité de l'intégration des questions féminines dans son portefeuille ou son ministère.

638. Le sous-ministre du Bureau du conseil exécutif est chargé d'étudier toute communication au Cabinet ou au Comité de gestion en fonction de ses répercussions sur les femmes et de transmettre à la Direction de la condition féminine les communications pertinentes.

639. La Direction de la condition féminine fait partie du Comité d'étude des sous-ministres, du Comité de révision des politiques et du Comité de liaison des administrateurs ministériels. Le Cabinet a également formé un Sous-comité des questions féminines qui, sous la présidence du ministre responsable de la Condition féminine, a charge d'élaborer un plan d'action pour l'ensemble du gouvernement.

ARTICLE 4.1

640. Le gouvernement du Yukon a créé un programme d'emploi visant l'accès à la fonction publique des femmes, des autochtones et des personnes handicapées et à accroître la représentation de ceux-ci à tous les postes et à tous les échelons de la hiérarchie. On cherche actuellement à embaucher un directeur de programmes et on a alloué des fonds à la Commission de la fonction publique pour qu'elle institue des programmes facilitant l'accès aux postes de l'administration aux groupes qui, à l'heure actuelle, s'y trouvent sous-représentés.

ARTICLE 5

641. La Direction de la condition féminine publie de l'information sous forme d'articles, de dépliants et de brochures portant sur des questions intéressant les femmes. Elle organise des ateliers, des séminaires et des assemblées publiques en vue de réformer les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes dans la société, et elle y participe. La Direction élabore, en collaboration avec la Yukon Public Legal Education Association, un volet du cours de droit de niveau secondaire avancé intitulé : "Women and Equality" (les femmes et l'égalité).

642. Reconnaissant le droit de ses employées de travailler dans un climat positif et productif, sans être la cible d'avances sexuelles non sollicitées, le gouvernement du Yukon a émis, le 23 février 1984, une directive (1/47) définissant comme suit les avances non sollicitées : ... une attitude importune - autant par les gestes que par les paroles - qui nuit au rendement au travail ou à la promotion d'un employé ou qui crée un climat de travail intimidant, menaçant, hostile ou néfaste.

ARTICLE 5b)

643. En 1982, le gouvernement du Yukon a mis sur pied un programme de services familiaux destinés à collaborer avec des particuliers, des groupes ou des organismes, à la sensibilisation des adolescents, des jeunes enfants, de leurs

parents et des professeurs à des questions d'éducation familiale (sexualité et rapports familiaux). Les objectifs de ce programme sont les suivants : réduire l'incidence des grossesses et des avortements parmi les adolescentes du Yukon (de moins de 19 ans) grâce à des activités de sensibilisation publique et de nature communautaire; élaborer et offrir les programmes d'enseignement que les représentants de groupes, d'organismes et de conseils scolaires jugent nécessaires et convenables; favoriser l'acquisition par les professionnels des secteurs de l'enseignement, de l'hygiène et du service social, ainsi que par les parents, les bénévoles et la population en général, de connaissances et d'aptitudes dans le domaine de la sexualité et des relations humaines; et, au moyen d'études et de consultations avec des organismes et la population, déterminer s'il y a lieu d'instituer des cours de sensibilisation aux valeurs familiales et, dans l'affirmative, quelles questions devraient y être abordées.

ARTICLE 7b)

644. Trois des 16 sièges de l'Assemblée législative sont détenus par des femmes. Une femme fait partie du Cabinet, formé de cinq ministres, et elle détient les portefeuilles de la santé, des ressources humaines et de la condition féminine. Parmi les 11 sous-ministres, il y a une femme. La cour territoriale est formée de trois juges dont une femme.

645. Le gouvernement du Yukon a fait connaître sa politique d'égalité des chances en matière d'emploi. Il a également instauré une politique d'action positive par le truchement de son programme d'emploi.

646. La Direction de la condition féminine a créé une banque de talents des femmes du Yukon afin de permettre au gouvernement d'atteindre son objectif qui consiste à assurer la représentation équitable des femmes au sein de tous les conseils, comités ou commissions dont les membres sont nommés par le gouvernement. On a demandé à toutes les collectivités du Yukon de dresser une liste des femmes disposées à faire partie de ces organismes publics, liste qui sera mise à jour périodiquement et communiquée au Cabinet lorsque celui-ci aura à procéder à des nominations.

ARTICLE 10e)

647. La Direction des études supérieures et de la main-d'oeuvre du ministère de l'Education a charge de mettre en oeuvre des programmes axés sur le développement des ressources humaines du Yukon. Parmi ces programmes, on compte les cours de formation dispensés par le Collège du Yukon, les programmes de formation industrielle et les programmes d'apprentissage. L'égalité d'accès de tous les étudiants à ces programmes est garantie. Cependant, le gouvernement du Yukon est conscient que les femmes font face à des obstacles particuliers qui les empêchent de participer à nombre d'entre eux. Ainsi, beaucoup de femmes des régions rurales se trouvent dans l'impossibilité de suivre les cours offerts sur le campus du Collège du Yukon à Whitehorse. C'est surtout le cas de celles qui ont des responsabilités familiales et qui, de ce fait, ne peuvent se déplacer pour suivre des cours de formation.

648. Afin de répondre aux besoins des étudiants et des étudiantes dans cette situation, des centres d'apprentissage communautaires ont été créés dans la plupart des collectivités du Yukon. On y offre des cours de perfectionnement des connaissances scolaires et des aptitudes, et également des programmes de formation générale et professionnelle ayant une importance particulière dans la

collectivité concernée. Ces centres sont dotés de comités consultatifs qui donnent leur avis sur les programmes de cours ainsi que sur les modalités d'organisation de ceux-ci.

649. Depuis septembre 1985, le Collège du Yukon dispense des cours d'alphabétisation destinés aux adultes n'ayant pas terminé leur cinquième année. Au besoin, les élèves qui y sont inscrits peuvent obtenir une bourse de formation du gouvernement du Yukon. Comme dans le cas des autres programmes de formation, celui-ci s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

ARTICLE 10h)

650. Le programme de services familiaux (voir l'article 5(b)) emploie un coordonnateur qui, à l'invitation des comités de parents, se rend dans chaque école publique du Yukon afin de renseigner les élèves sur les questions familiales, notamment la sexualité et la planification familiale. Le coordonnateur fournit également de la documentation et des renseignements aux orienteurs scolaires, aux enseignants, aux responsables de l'hygiène publique et aux personnes chargées des programmes pour enfants ayant des besoins spéciaux. L'accomplissement de sa mission oblige le coordonnateur à visiter les diverses collectivités du Yukon.

ARTICLE 11

651. En plus des informations fournies ci-bas, voir les informations figurant sous les articles 2, 3 et 4.1.

ARTICLE 11.1d)

652. Le gouvernement du Yukon a mis en oeuvre un système d'évaluation uniforme des emplois pour tous les postes détenus par ses employés qui ne requièrent pas un diplôme universitaire. Parallèlement, il a adopté un nouveau régime de rémunération assurant l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur. L'ancien système de classification a été en place pendant environ 16 années et il n'était plus utile. Le système donnait des classifications très étroites qui décourageaient la formation et la planification de la carrière.

653. La planification en vue de l'établissement d'un nouveau système a débuté en 1983; les travaux ont commencé en septembre 1984 et la date de mise en application a été fixée au 1er janvier 1986. Quelque 260 catégories ont été réduites à des groupes occupationnels basés sur les quatre facteurs suivants : connaissances et aptitudes, capacités mentales, responsabilités et conditions de travail. Le nouveau système offre des chances d'avancement aux employés, favorise l'accès des résidents locaux à des postes, accorde plus d'importance au niveau d'aptitudes et facilite les permutations d'un groupe à un autre au moyen d'une grille commune pour les postes de gestion ou de l'unité de négociation collective.

654. En vertu du nouveau régime de rémunération, les emplois où prédominent les femmes sont tout aussi bien rémunérés que ceux où l'on retrouve surtout des hommes, et ce tant que le travail accompli reste d'égale valeur.

ARTICLE 11.2c)

655. Le Programme de subvention des garderies est entré en vigueur le 1er juillet 1981. Les parents qui occupent un emploi rémunéré, qui suivent les cours d'un établissement d'enseignement, qui subissent des traitements dans un hôpital ou qui sont inscrits à un programme de réadaptation peuvent recevoir des prestations au chapitre des frais de garderie ou de familles de garde détenant un permis de la Commission des services de garderie du Yukon, pourvu que le revenu de la famille soit inférieur à la norme établie en fonction de la taille de la famille et de la région géographique. En 1985, après révision, les taux ont été augmentés afin de permettre de mieux compenser les véritables frais découlant de la garde des enfants. En outre, l'indemnité peut maintenant être versée directement à la garderie si les parents le souhaitent.

656. Les nouveaux règlements en vigueur depuis février 1986 ont amélioré considérablement la qualité des services de garderie au Yukon. Parmi les modifications aux règlements, on note une augmentation du personnel qui permettra, non seulement d'offrir un meilleur service, mais également d'accroître le nombre de postes disponibles dans le secteur des garderies dans le territoire. Les règlements obligent également toutes les personnes qui travaillent dans une garderie à suivre des cours de secourisme et le gouvernement octroie des fonds à toutes les personnes qui travaillent à l'heure actuelle dans une garderie pour couvrir leurs frais de formation.

657. En mai 1986, le gouvernement du Yukon a annoncé l'adoption d'un programme de subventions directement octroyées à toutes les garderies agréées du territoire. Ces subventions visent à encourager l'établissement de garderies à travers le Yukon et à financer la prestation et le maintien de ce service.

658. En 1984, le ministère de l'Éducation a institué, par l'entremise du Collège du Yukon, un programme d'éducation des jeunes enfants offert, à temps partiel, à des personnes travaillant dans des garderies ou désireuses d'acquérir une formation dans ce domaine. À l'heure actuelle, quatre employés de garderie seulement ont suivi le cours d'éducation des jeunes enfants.

659. Le gouvernement du Yukon a augmenté les subventions accordées aux maisons de transition des femmes du Yukon afin de leur permettre d'engager un préposé à la garde des enfants et un coordonnateur. Ces personnes aideront les femmes battues à se prévaloir des services d'aide sociale mis à leur disposition.

ARTICLE 11.2d)

660. En novembre 1984, le gouvernement du Yukon a émis une directive concernant les terminaux et appareils à écran de visualisation dans laquelle il reconnaît la possibilité que les opérateurs de ces appareils s'exposent à des risques. La directive prévoit que tous les opérateurs de terminaux ou d'appareils à écran de visualisation doivent au préalable se soumettre à un examen de la vue et, par la suite, subir chaque année un examen préliminaire. Les femmes enceintes peuvent être exemptées de travailler avec ces appareils. Les ministères doivent faire tout en leur possible pour trouver d'autres emplois aux employées enceintes, si elles le désirent. Les employées en question peuvent réintégrer leurs anciens postes après la fin de leur grossesse ou de leur congé de maternité.

ARTICLE 16.1

661. La Loi sur les ordonnances de pension alimentaire et de garde (Maintenance and Custody Orders Enforcement Act), promulguée en mai 1986, établit une base juridique solide en vertu de laquelle le gouvernement du Yukon peut automatiquement assurer le respect des ordonnances de pension alimentaire et de garde des enfants au nom des bénéficiaires. La loi prévoit que le directeur peut assurer le respect des ordonnances. Les pensions alimentaires sont généralement versées aux femmes et aux mères de famille. La loi vise à corriger la situation actuelle où l'on constate qu'un important pourcentage des pensions alimentaires ne sont pas payées.

ARTICLE 16.1g)

662. Une nouvelle version de la Loi sur les statistiques de l'état civil (Vital Statistics Act) a été promulguée en mai 1986. En vertu des dispositions de la nouvelle loi, le nom de l'enfant inscrit sur le registre de naissance doit être le même que celui de la mère, celui de la personne indiquée comme étant le père sur le registre, ou un nom composé formé du nom de la mère et du père.

INDEX DES SUJETS*

A

Actifs familiaux, voir Biens matrimoniaux, partage des
Action positive, 12, 17, 18, 78, 86-93, 125, 148, 233, 245, 268-270, 275, 282, 283, 324, 339, 351, 373, 377-381, 394, 452, 455, 459, 471-476, 479, 557-559, 580, 589, 598, 633, 640, 645
Adoption, congé d' (voir aussi Maternité, congé et prestations de; Parental, congé; Paternité, congé de), 83, 222, 246, 415
Affaires, femmes et, voir Entrepreneures
Âgées, femmes, 26, 32, 64, 72, 373, 411, 564, 566
Agressions sexuelles, 423, 563
Agriculture, voir Cultivatrices
Alcoolisme et toxicomanie, 212, 213, 422, 553, 560, 612
Alphabétisation, 176, 244, 400, 547, 596, 616, 649
Arts, 252
Athlétisme, voir Sports et activités physiques
Autochtones, femmes, 13, 82, 85, 113, 120, 153, 173, 212, 213, 253, 331, 361, 373, 403, 544, 593, 600, 601, 616
Avortement, 34, 447

B

Battues, femmes (voir aussi Violence dans la famille), 14, 157, 158, 195, 253, 385-388, 427, 452, 533, 534, 561-563, 582, 659
  maisons d'hébergement pour les, 253, 386, 387, 427, 452, 533, 561, 563
Biens matrimoniaux, partage des, 133, 246, 263, 352, 359, 413, 436, 437, 454, 627

C

Charte canadienne des droits et libertés, 3-8, 10, 11, 76-78, 80, 222, 223, 265-267, 304, 313, 356, 412, 429, 435, 444, 537, 574, 592, 623
  conformité des lois avec la,
    Canada, 76
    Colombie-Britannique, 200
    Île-du-Prince-Édouard, 444
    Manitoba, 222, 223
    Nouveau-Brunswick, 265-267, 298-301, 303-307, 313, 314, 316
    Ontario, 412, 429-431
    Saskatchewan, 537
    Terre-Neuve, 322
    Territoires du Nord-Ouest, 574
    Yukon, 634
  contestations judiciaires concernant les droits à l'égalité, 80, 434, 444
Chômage, 55-58, 601
Chômage, prestations d'assurance, 83, 121, 126, 136, 138, 139, 295
Collaboratrices, femmes, 452, 454, 466
Condition féminine, directions générales et secrétariats (voir aussi Mécanismes gouvernementaux en matière de condition féminine),
  Alberta, 159-162
  Colombie-Britannique, 201, 213, 214, 217
  Île-du-Prince-Édouard, 443
  Manitoba, 231, 253
  Nouveau-Brunswick, 268-270
  Ontario, 367, 370, 372, 373, 385, 394, 401-403, 418, 428
  Québec, 450, 472, 474, 501
  Saskatchewan, 538
  Terre-Neuve, 323
  Territoires du Nord-Ouest, 578, 579, 590, 592
  Yukon, 636, 638, 639, 641, 646
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), 94, 95, 541
Conseils consultatifs de la situation de la femme, 12
  Alberta, 163
  Île-du-Prince-Édouard, 447
  Manitoba, 251, 253
  Nouvelle-Écosse, 337
  Ontario, 375, 376
  Québec, 450
  Saskatchewan, 546
  Terre-Neuve, 323
  Territoires du Nord-Ouest, 576-578

---

* Les numéros indiqués sont ceux des paragraphes

Contestations judiciaires, l'aide financière aux, voir Charte canadienne des droits et libertés
Contraception, voir Planification familiale
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Document de travail sur la, 10, 18
Crédit, accès au, 251, 357, 452, 454
Cultivatrices (voir aussi Rurales, femmes), 151, 152, 192, 193, 251, 253, 452, 530, 531

D
Discrimination fondée sur le sexe, plaintes de, 209, 210, 226, 229, 251, 264, 287, 288, 325, 334, 335, 445, 446, 456, 517, 633
Discrimination systémique, 6, 9, 79, 87, 88, 231, 320, 368, 598, 602
Divorce, 23, 154
Domestiques, 246, 327, 414, 460, 461
Drogues, voir Alcoolisme et toxicomanie
Droits à l'égalité, le sous-comité parlementaire sur les, 77, 105
Droits de la personne, commissions des/mécanismes d'application
  Canada, 81, 89, 129, 131, 357
  Colombie-Britannique, 209, 210, 219
  Île-du-Prince-Édouard, 445, 446
  Manitoba, 225-227, 229, 234, 238, 251
  Nouveau-Brunswick, 288
  Nouvelle-Écosse, 335, 339, 347, 351
  Ontario, 369-371
  Québec, 456, 471, 473, 475, 476, 516
  Terre-Neuve, 325
  Territoires du Nord-Ouest, 571
  Yukon, 633
Droits de la personne, effets internes des normes internationales, 7, 8, 10
Droits de la personne, lois sur les, 9
  Alberta, 185
  Canada, 6, 75, 79, 124, 129, 131, 138
  Colombie-Britannique, 219
  Manitoba, 224, 225, 227-229, 234, 238, 251
  Nouveau-Brunswick, 264, 272, 286, 290
  Nouvelle-Écosse, 333, 341, 357
  Ontario, 368, 371, 425
  Québec, 456, 458, 459, 462, 471, 475, 516
  Territoires du Nord-Ouest, 569-573, 598
  Yukon, 633

E
Éducation, 35-43, 72, 164-178, 202-208, 239-244, 273, 279-284, 329, 330, 340-350, 371, 396-403, 447-474, 487-510, 533, 541, 547-552, 561, 581, 593-597, 608, 609, 633, 641, 643, 647-649
  aide financière aux étudiants, 164, 203, 243, 399, 506-510, 595
  enseignantes, 165, 170, 240, 283, 349, 350, 394, 518
  inscription ou participation aux études postsecondaires, 38-43, 165, 204-206, 240, 242, 279, 330, 343, 344, 395
  physique, voir Sports et activités physiques
  programmes d'études et matériel scolaire, 168, 169, 171-174, 178, 207, 208, 241, 340, 346, 348, 398, 493, 503-505, 549, 551, 581, 609, 641
Égalité de rémunération, 12, 405
  égalité de rémunération pour un travail égal, 285-288, 351
  égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, 129-132, 246, 373, 376, 410, 456, 516, 517, 602, 631, 633, 652-654
Emploi (voir aussi Égalité de rémunération; Formation; Population active),
  gains et revenus, 60-64, 72, 270, 327, 331, 379, 515
  non-traditionnel, voir Professions non-traditionnelles
  travail à temps partiel, 52-54, 78, 122, 123, 352, 404, 413, 433, 514
Emploi, normes d' (voir aussi Travail, lois du),
  Alberta, 186
  Manitoba, 238, 246
  Nouveau-Brunswick, 285, 290-294
  Ontario, 405, 414, 433
  Yukon, 631

Enfants, Convention de La Haye sur les aspects civils de l'enlèvement des, 156
Enfants, garde d', 154, 155, 440, 535, 661
Enfants, les mauvais traitements infligés aux, voir Violence dans la famille
Enfants, les mauvais traitements d'ordre sexuel infligés aux, 84
Enfants, services de garde des, 14, 30, 31, 72, 140-144, 211, 246, 253, 296, 297, 326, 331, 376, 416-419, 450, 452, 508, 509, 521-524, 532, 588, 605-607, 626, 655-659
Enfants, tutelles des, 198, 259, 260, 623
Entrepreneures, 217, 382, 451, 467-470, 543
  entreprise familiale, 452, 454, 466
Équité en matière d'emploi, voir Action positive
Équité salariale, voir Égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur
État matrimonial comme motif de distinction interdite, 75, 78, 222, 569, 598, 633
Études féminines, 112, 174, 207, 208, 346

F
Familles monoparentales, femmes chef de, 24, 25, 27, 58, 64, 72, 120, 243, 333, 356, 407, 508, 509, 564, 565
Films et vidéocassettes, classification et réglementation des (voir aussi Pornographie), 274, 383, 542
Films, production de, 148, 158
Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, 434, 444
Forces armées, 78, 105
Formation, 13, 16, 86, 90, 116, 125-128, 131, 181, 211, 214, 215, 241, 252, 330, 331, 345, 362, 397, 400, 403, 407, 408, 418, 419, 452, 488-492, 495, 499-502, 508, 510, 514, 526, 555, 556, 558, 588, 626, 647, 648, 652, 656, 658

G
Garderie, voir Enfants, services de garde des
Grossesse (voir aussi Planification familiale; Maternité, congé et prestations de),
  protection contre la discrimination fondée sur la, 75, 138, 185, 225, 290-292, 633
  santé et sécurité des travailleuses enceintes, 145, 220, 247, 289, 354, 660
  services d'hygiène reliés à la, 248-250, 253, 311, 355, 420, 525-529, 544, 554, 608-611
Groupes féminins, 111, 112, 114, 151, 152, 162, 192, 213, 223, 237, 253, 277, 278, 360, 361, 375, 443, 444, 454, 473, 487, 489-490, 500, 553, 591, 616

H
Handicapées, femmes, 115
Harcèlement personnel, 272, 633
Harcèlement sexuel, 75, 124, 218, 219, 225, 229, 264, 272, 335, 336, 368, 369, 371, 457, 458, 633, 642

I
Immigrantes, femmes (voir aussi Minorités visibles, femmes membres de), 13, 114, 120, 211, 213, 244, 331, 373, 403
Incarcérées, femmes, 85, 230

J
Jugements des tribunaux
  Andrews c. Law Society of British Columbia (1986), 8
  Ashcroft c. Swan Valley Division no. 35 (1983), 247
  Bhinder et la Commission canadienne des droits de la personne c. les Chemins de fer nationaux (1985), 9, 79
  Blainey c. Ontario Hockey Association et al, (1986), 6
  Brooks, Allen et Dixon c. Canada Safeway Ltd, 226
  Canada Safeway Ltd. c. Steel et la Commission des droits de la personne (1985), 226
  Corporation des aliments Ault limité, c. Senay (1985), 517
  Diane May Halkett c. Ascofigex Inc. et Stanley C. Stephenson, 458

Dr. Navin Mehta c. la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 335
Foisy c. Bell Canada (1984), 457
Gladys Kickham c. la ville de Charlottetown, 445
La Reine c. Oakes (1986), 4
O'Malley et la Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears (1985), 9
Winnipeg School Division no. 1 c. Craton (1985), 224

M
Maisons d'accueil et d'hébergement, voir Battues, femmes, maisons d'hébergement pour les
Mariage
consentement au, 317-319, 363, 364, 621, 622
droits égaux en, 222, 255, 256, 298-306, 537, 574, 614, 617-620, 628
Maternité, congé et prestations de (voir aussi Adoption, congé d'; Parental, congé; Paternité, congé de), 75, 83, 138, 139, 186, 187, 246, 291-295, 405, 415, 518, 604, 632
Mécanismes gouvernementaux en matière de condition féminine, 12-14
Alberta, 159-163, 179-182, 195, 196
Canada, 111-114, 120, 147, 148, 157
Colombie-Britannique, 201, 213-215, 217
Île-du-Prince-Édouard, 443
Manitoba, 231, 233, 246, 251, 253
Nouveau-Brunswick, 268-271, 281-283
Nouvelle-Écosse, 336-337
Ontario, 367, 370, 372-376, 380-382, 385-388, 393, 394, 399, 401-403, 418, 426, 428
Québec, 450-455, 467-469, 471-476, 479, 530, 533
Saskatchewan, 538-540, 546, 557-559, 561-563
Terre-Neuve, 323, 324
Territoires du Nord-Ouest, 575-582, 584, 585, 588-590, 592, 594, 598, 602, 604, 605, 616, 626
Yukon, 636-639
Métiers et technologie, voir Professions non-traditionnelles
Minorités visibles, femmes membres de (voir aussi Immigrantes, femmes), 13, 114, 211, 331, 370, 373

N
Nationalité, 119
Nom de famille, 199, 261, 262, 266, 307-310, 313-316, 328, 430, 431, 444, 568, 574, 625, 634, 662

O
Obligation contractuelle, 18, 88, 455
Organisations non-gouvernementales, femmes et, voir Groupes féminins
Orientation professionnelle, 120, 167, 202, 241, 284, 345, 397, 401-403, 487-502, 547, 583-585

P
Parental, congé (voir aussi Adoption, congé d'; Maternité, congé et prestations de; Paternité, congé de), 139, 140, 222
Paternité, congé de (voir aussi Adoption, congé d'; Maternité, congé et prestations de; Parental, congé), 222, 246
Pensions, 78, 122, 133, 134, 246, 263, 352, 404, 411-413, 518, 519
Pensions alimentaires, 154-156, 197, 258, 437, 438-440, 545, 574, 661
Planification familiale, 146, 178, 188-190, 249, 250, 312, 552, 609, 643, 650
Politiques, voir Vie publique, participation des femmes dans la
Population active, 30, 44-51, 72, 221, 235, 427, 599, 600
Pornographie (voir aussi Films et vidéocassettes, classification et réglementation des), 96, 101, 102, 384, 389, 542
Prestations familiales, 356, 407, 408, 432, 613
Professions non-traditionnelles, 86, 127, 128, 202, 215-217, 241, 397, 400, 491, 495-501, 557, 583, 584
Programme d'allocations au conjoint, 135
Programmes d'accès à l'égalité, voir Action positive

Prostitution, 101, 103, 236, 384
Publicité, voir Stéréotypes, élimination des

R
Radiodiffusion, voir Stéréotypes, élimination des
Représentation à l'échelon international, femmes et, 117, 118, 485, 486
Retraite, revenu de, voir Pensions
Revenu faible, 64, 135, 403, 565, 566
Rurales, femmes (voir aussi Cultivatrices), 149-153, 191-194, 250, 251, 253, 331, 359, 360, 373, 403, 427, 428, 532, 561, 597, 616, 647, 648

S
Sages-femmes, pratique des, 420, 526
Santé (voir aussi Santé et sécurité au travail), 32-34, 146, 188-190, 211, 248-250, 253, 311, 312, 355, 373, 376, 420-422, 447, 525-529, 544, 551-554, 560, 567, 586, 608-612, 643, 650
Santé et sécurité au travail, 137, 145, 220, 247, 289, 354, 461, 520, 603, 660
Sports et activités physiques, 147, 177, 240, 252, 425, 426, 446, 511, 512
Stéréotypes, élmination des,
  communications gouvernementales, 98, 99, 235, 271, 541
  langage, 100, 222, 235, 635
  matériel scolaire, 172, 348, 503, 504, 549, 581
  publicité, 95, 97, 235, 541
  radiodiffusion, 94-97, 235, 541
Syndicats, femmes et les, 59, 116, 216, 245, 277

T
Terminaux à écran cathodique, 220, 247, 289, 354, 660
Travail, lois du (voir aussi Emploi, normes d'),
  Canada, 124, 131, 137, 138
  Nouvelle-Écosse, 351
  Québec, 460, 461, 464, 466
  Terre-Neuve, 327
Travail à temps partiel, voir Emploi

V
Vidéocassettes, voir Films et vidéocassettes, classification et réglementation des
Vie publique, participation des femmes à la, 65-70, 104, 107-110, 170, 237, 238, 275, 276, 324, 390-393, 427, 442, 447-484, 546, 587-590, 616, 644-646
Violence dans la famille (voir aussi Battues, femmes), 158, 195, 196, 211, 373, 376, 386, 561-563, 608
Violence faite aux femmes, voir Battues, femmes; Violence dans la famille; Agressions sexuelles

ANNEXE

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Les Etats parties à la présente Convention,

Considérant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité de droits des hommes et des femmes,

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Considérant que les Etats parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques,

Tenant compte des conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,

Rappellant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,

Préoccupés par le fait que dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, à l'éducation, à la formation ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins,

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme,

Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néo-colonialisme, d'agression, d'occupation et de domination étrangères intérieures des Etats et d'ingérence dans les affaires est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits,

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les Etats

quels que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement générale et complet et en particulier le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et à l'indépendance, ainsi que le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront par conséquent à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme,

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines,

Conscients de l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en oeuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations,

Sont convenus de ce qui suit

PREMIERE PARTIE

Article premier

Aux fins de la présente convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, et, à cette fin, s'engagent à:

a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce

n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions, et tant que de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et à garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et à faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes;

Article 4

L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints;

L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées:

a) Pour modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des

pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

b) Pour faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

DEUXIEME PARTIE

Article 7

Les Etats parties prennent toutes les mesures voulues pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assure, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de:

a) Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

b) Prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

c) Participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les Etats parties prennent toutes les mesures voulues pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

TROISIEME PARTIE

Article 10

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, en zones rurales comme en zones urbaines; cette égalité doit être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif, et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. **Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:**

a) **Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;**

b) **Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;**

c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;

e) Le droit à la sécurité sociale, et notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour tout autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique; en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article, seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon que de besoin.

Article 12

1. Les Etats parties prendront toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, à égalité avec les hommes, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie

économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et en particulier:

a) Le droit aux prestations familiales;

b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;

c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages, et en particulier ils leur assureront le droit:

a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;

b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;

c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, entre autres pour accroître leurs compétences techniques;

e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

f) De participer à toutes les activités de la communauté;

g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;

h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

QUATRIEME PARTIE

Article 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens, et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme, doit être considéré comme nul.

4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assure, dans des conditions d'égalité avec les hommes:

a) Le même droit de contracter mariage;

b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;

d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants. Dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;

f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale. Dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

g) Les mêmes droits peronnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;

h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimum pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

CINQUIEME PARTIE

Article 17

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité) qui se compose, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention, de dix-huit, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième Etat partie, de vingt-trois experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention, élus par les Etats parties parmi leurs ressortissants et siégeant à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

2. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les Etats parties. Chaque Etat partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants;

3. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire générale de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux Etats parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel Etat ils ont été désignés, liste qu'il communique aux Etats parties;

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des Etats parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. A cette réunion où le quorum est constitué par les deux tiers des Etats parties, sont élus membres du Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des Etats parties présents et votants;

5. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la prémière élection prendra fin au bout de deux ans, le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection;

6. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans, le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité;

7. Pour remplir les vacances fortuites, l'Etat partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre de Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.

a) Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

b) Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18

1. Les Etats parties s'engagent à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard:

a) Dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'Etat intéressé;

b) Puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Article 19

1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur.

2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20

1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines au plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.

2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité.

Article 21

1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale des Nations Unies, par l'intermédiaire du Conseil économique et social des Nations Unies, de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des renseignements reçus des Etats parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des Etats parties.

2. Le Secrétaire général transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

Article 22

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en oeuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

SIXIEME PARTIE

Article 23

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité entre l'homme et la femme pouvant être contenues:

a) Dans la législation d'un Etat partie, ou

b) Dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet Etat.

Article 24

Les Etats parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national, pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25

1. La présente Convention est ouverte à la signature de tous les Etats.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.

3. La présente Convention est sujette à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

4. La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les Etats. L'adhésion s'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26

1. Tout Etat partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

2. L'Assemblée générale des Nations Unies décide des mesures à prendre, le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chacun des Etats qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les Etats le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.

2. Aucune reserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.

3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les Etats parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29

1. Tout différend entre deux ou plusieurs Etats parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.

2. Tout Etat partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhérera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres Etats parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un Etat partie qui aura formulé une telle réserve.

3. Tout Etat partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

EN FOI DE QUOI les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.